Pereira, 22 de enero de 2026.

Doctor
DANIEL FELIPE ARANGO BENITEZ
Contratista Contabilidad y Presupuesto
Contraloría Municipal de Pereira.

Referencia: Solicitud certificado de disponibilidad presupuestal.

De la manera más atenta me permito solicitarle, la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal así:

- **Valor: CIENTO UN MILLONES DE PESOS M/CTE ($101.000.000)**
- **Presupuesto afectado:** Servicios de consultoría en administración del recurso humano (capacitación).
- **Rubro**: 2.1.2.02.02.008
- **Clasificación Central de Productos (CPC) del DANE:** 83113

1. **OBJETO:**

Prestación de servicios profesionales, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones PIC, adoptado mediante Resolución N° 030 del 20 de enero de 2026, dirigida a los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira y sujetos de control.

2. **JUSTIFICACION:**

El artículo 272 de la Constitución Nacional, faculta a las Contralorías territoriales ejercer en el ámbito de su jurisdicción las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el Artículo 268.

El artículo 155 de la ley 136 de 1994, "Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios", faculta a las Contralorías Municipales de autonomía presupuestal y administrativa.

Por su parte desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, Colombia se constituyó en un Estado Social de Derecho, fundada sobre la democracia participativa, orientada a que la ciudadanía tiene el derecho y el deber de participar en la concertación, consulta, control y vigilancia de las decisiones que los afecten.

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1064 de 2006 Artículo 1, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, define en su artículo 4 la capacitación como:

> *"(...) Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación* para el trabajo y el desarrollo humano, *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. PARÁGRAFO. Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.* (...)".

Así mismo en el Decreto 1567 de 1998, modificado por la Ley 1064 de 2006, en su artículo 5, nos indica cuales son los objetivos de la capacitación de la siguiente manera: "(...) *a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público; c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.(...)"*

Por otra parte, la Ley 1416 de 2010, en su artículo 4 de señala que: *"Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos control".*

Que a través de la Resolución 376 del 14 de noviembre de 2024, por la cual se modificó el manual de contratación y supervisión de la Contraloría Municipal de Pereira, que busca

establecer directrices y competencias en el procedimiento interno que rige la contratación de la entidad, como una guía de orientación para facilitar el desarrollo del proceso contractual, vigilando la transparencia en la selección del contratista, garantizando el sistema de compras y contratación pública, dando cabal cumplimiento al principio de objetividad, desde la planeación, la ejecución, el control en el cumplimiento de las obligaciones contractuales y la correcta construcción de los contratos.

La Contraloría Municipal de Pereira, en cumplimiento a la normatividad y con el propósito de contribuir y fortalecer las competencias, capacidad y habilidades de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Pereira y de los sujetos de control, con el fin de lograr el mejoramiento institucional promoviendo el desarrollo integral de los servidores por medio de la capacitación, de tal manera que se contribuya al cumplimiento de la misión institucional, los planes de acción y estratégicos a la mejor prestación del servicio a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo humano integral, de manera que puedan seguir llevando a cabo las funciones encomendadas de sus cargos y contribuyan a una administración y gestión pública eficiente, expidió la Resolución N° 030 del 20 de enero de 2026, **"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026"**

NOMBRE CAPACITACIÓN	
Inducción y Reinducción	Febrero
Procedimiento para las entidades Estatales con régimen Especial de Contratación	Febrero
Control fiscal ambiental, participativo y social.	Marzo
Interventoría y Supervisión en los contratos estatales.	Marzo
Uso de plataformas para El ejercicio del control fiscal y vigilancia de la gestión pública como sigep II y secop II	Abril
Redacción y argumentación de hallazgos fiscales penales, disciplinarios	Abril
Clima organizacional	Mayo
Actualización de normas en documentos oficiales	Mayo
Jurisdicción coactiva medidas y ejecución	Junio
Régimen de carrera especial y situaciones administrativas	Junio
Evaluación de desempeño laboral	Julio
Pensiones	Julio

Actualización de la norma y aplicabilidad veedurías, control social y derechos de petición)	Agosto
Uso de plataformas de información SECOP II, SIA OBSERVA, SIA CONTRALORIAS y observatorio de derecho humanos	Agosto
Código de Integridad, política antisoborno y programa de transparencia y ética publica	Septiembre
Pólizas en modalidad contratación	Septiembre
Análisis de datos con AI	Octubre
Gestión documental y redacción de informes	Octubre
Gestión de la información y conservación documental	Noviembre
Capacitación de cierre	La capacitación de cierre del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se realizará en un lugar campestre y contará con la logística necesaria que incluya desayuno, almuerzo, refrigerio y transporte para los servidores públicos, con el propósito de propiciar un espacio de integración y evaluación de los aprendizajes adquiridos

Por tanto, la Contraloría Municipal de Pereira, requiere celebrar contrato cuyo fin es de capacitación, que tiene como incentivo el aprendizaje individual y colectivo que permite el crecimiento institucional como factor relevante para el desarrollo y fortalecimiento del talento humano. Es así como se valora el conocimiento, la actualización, la información, las aptitudes y la conducta oficial de los empleados de la Contraloría Municipal de Pereira y sujetos de control.

Atentamente,

JOHANNA VANESSA BEDOYA PUERTA
Contralora Municipal de Pereira

Reviso: Yeisson Córdoba – Asesor Jurídico.
Proyecto: Angel Ledesma – Apoyo Oficina Jurídica