

RESOLUCIÓN No.027 DE 2019
(Febrero 06)

"Por medio de la cual se adopta e incorpora el Plan Institucional de Capacitación de la Personería Municipal de Bucaramanga, para la vigencia 2019"

CONSIDERANDO

Que Ley 734 de 2002, en su artículo 33 numeral 3, establece que son derechos de todo Funcionario Público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y a su vez el numeral 40 del artículo 34 señala como deber de todo Funcionario Público el capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Que el artículo 36 de la Ley 909 del 2004 establece que el Personal de las Entidades Públicas deben formular planes y programas de capacitación orientados al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los Funcionarios Públicos, con miras a propiciar su eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el literal h) del numeral 2 del artículo 6 de la ley 909 del 2009, asigna a las Comisiones de Personal la función de participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en su seguimiento.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto señala que los Planes de capacitación de las Entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifique necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. De igual forma el artículo 2.2.9. ibídem establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los Funcionarios Públicos en niveles de excelencia.

Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 894 del 2017 por medio del cual *"se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto Construcción de una Paz Estable y Duradera"* y a su vez se modificó el literal G del artículo 6 del Decreto 1567 del 1998, el cual se quedó así: *"Profesionalización del Funcionario Público. Todos los Funcionarios Públicos independientemente de sus tipo de vinculación con el Estado podrán hacer en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de Bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera Administrativa."*

Que mediante Acta No. 001 del 31 de enero 2018, la Comisión de Personal de la Personería Municipal de Bucaramanga, participó en la elaboración del Plan Anual de formación de los Funcionarios de la Entidad, previo análisis de las necesidades actuales consultadas entre los empleados vía encuesta y posibilidades presupuestales.



Que con el fin de cumplir los principios rectores de complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencias del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, prelación de los Empleados de Carrera, incluyendo los Empleados de Gerencia Pública, énfasis en la práctica y continuidad, en proceso de mejoramiento de los estándares de conocimiento, liderazgo, competitividad y productividad, de acuerdo a la Misión, Visión, Objetivos institucionales, Plan Estratégico y planes de acción de la Entidad, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Capacitación para los Funcionarios de la Personería de Bucaramanga, en la vigencia Fiscal 2019.

Que en mérito de lo expuesto,



RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO. Adóptese el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Funcionarios Públicos de la Personería Municipal de Bucaramanga, correspondientes a la vigencia 2019, que se describe en el documento anexo y forma parte integral del presente Acto Administrativo.



ARTÍCULO SEGUNDO. La formación y capacitación para los Funcionarios de la Personería Municipal de Bucaramanga, en general, se focalizará a programas de inducción y re-Inducción en diferentes conceptos que le permita alcanzar los resultados esperado en las funciones inherentes a su empleo, tomando en consideración los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes.

ARTÍCULO TERCERO. La comisión de Personal de la Personería Municipal de Bucaramanga se encargará de efectuar el seguimiento a la ejecución del Plan adoptado en la presente Resolución.

ARTÍCULO CUARTO. Remítase copia de la presente Resolución a la Comisión de Personal de la Personería Municipal de Bucaramanga y a la oficina de Control Interno, para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en Bucaramanga a los 6 días del mes de Febrero de (2019).

IVONNE TATIANA REINA MANTILLA
Secretaria General

Proyecto: Shirley Johana Forero Orozco, Contratista

Revisó: Maria Helena Berbeco Medina

Aprobó: Ivonne Tatiana Reina Mantilla

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PERSONERÍA MUNICIPAL DE
BUCARAMANGA 2019**

Secretaría General Personería de Bucaramanga.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. DEFINICIONES.....	5
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	8
7. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2019.....	10

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación de los Funcionarios públicos, permite mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la Personería de Bucaramanga, la consecución de los cometidos estatales que le son propios a la Entidad, como son defender los intereses del Municipio de Bucaramanga y de la sociedad que lo conforma, verificando la constante aplicación de nuestra Constitución Política, leyes, acuerdos y órdenes de las autoridades como agentes del Ministerio Público, siendo garantes de la protección de los Derechos de los Ciudadanos y vigilando la conducta de los Funcionarios de la Administración Municipal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Para tal fin, la Personería de Bucaramanga, formula anualmente su Plan Institucional de Capacitación, el cual se compone del marco de referencia y lineamientos legales e institucionales que orientan el desarrollo de la capacitación en la Entidad. Así mismo, contiene el paso a paso del proceso de desarrollo del Plan y finalmente, presenta la programación específica que se adelantará en la vigencia correspondiente.

2. OBJETIVOS

- Fijar los lineamientos de los programas de formación y capacitación de la Personería de Bucaramanga que respondan a su naturaleza, Misión, Visión y necesidades y se constituyan en una herramienta para mejorar la calidad de prestación del servicio de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de sus Funcionarios desde las dimensiones del ser, saber y hacer, elevando así sus niveles de eficacia y de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos Misionales de la Personería de Bucaramanga.
- Facilitar la preparación permanentemente de los funcionarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, promoviendo así el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público al interior de la Entidad.
- 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.

3. ALCANCE.

Los programas de capacitación de la Personería de Bucaramanga, se orientan al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de sus funcionarios en niveles de excelencia. La cobertura del presente plan se extiende a los funcionarios de la Entidad, y se enmarca dentro de las necesidades institucionales de capacitación identificadas para cada vigencia y la normatividad vigente y aplicable.

4. RESPONSABLES

4.1 SECRETARÍA GENERAL

Formula y presenta las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirige la implementación de los mismos de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

Coordinar la formulación y ejecución de los planes y programas que se adelantan en la Entidad en materia de capacitación, inducción y re inducción, para el logro de la gestión de la Personería.

4.2 COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 16, literal h de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, es función de la Comisión de Personal, participar en la formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

4.3 OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proporciona información sobre la identificación de problemas de acuerdo a los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora formuladas, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, formulados a partir del ejercicio de sus funciones de control y de las auditorías a las dependencias y/o procesos institucionales.

5. DEFINICIONES

APRENDIZAJE COLABORATIVO: Actividad grupal de intercambio de información, conocimientos, experiencias, dificultades e intereses, en la cual se aprende a través de la colaboración entre los integrantes del grupo, en una relación horizontal, como iguales.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido con 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 e integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función Administrativa. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4)

COMPETENCIA: Capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el funcionario. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

DIMENSIÓN SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la Entidad. Esta dimensión es esencial para que las otras dimensiones

puedan desarrollarse. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

DIMENSIÓN SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. El desarrollo de esta dimensión debe propender por mantener funcionarios(as) interesados(as) por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

DIMENSIÓN HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del funcionario público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

EDUCACIÓN FORMAL: (Ley 115 de 1994) 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."

EDUCACIÓN NO FORMAL: (Ley 115 de 1994) La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley.

EDUCACIÓN INFORMAL: (Ley 115 de 1994) Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados."

Es preciso señalar que de acuerdo a la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de EDUCACIÓN NO FORMAL, por EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC: 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 funcionarios, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE: Conjunto de acciones de aprendizaje de los Funcionarios para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio de la Entidad. Surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la Misión Institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades y cronograma, para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

DECRETO LEY 1567 DE 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. El Decreto 1567 de 1998, establece que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada Entidad formulará, con periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación; en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

LEY 1064 DE 2006: “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”

DECRETO 1083 DE 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recoge las disposiciones del Decreto 1227 de 2005 en materia de capacitación, del Decreto 2539 de 2005 en materia de competencias y del Decreto 4665 de 2007 en lo relacionado con la Actualización de Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Funcionario.

GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE. Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012. 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.

7. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2019

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Capacitación de la Personería de Bucaramanga, está diseñado así:

- Capacitación
- Capacitación con base en PAE
- Inducción y Reinducción

La Personería de Bucaramanga está comprometida con el desarrollo integral de sus funcionarios, con el propósito de armonizar los intereses institucionales frente al logro de sus objetivos misionales y los intereses de las personas por su desarrollo profesional y el mejoramiento de su calidad de vida, propende por facilitar oportunidades de capacitación que fortalezcan el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño exitoso de los(as) mismos(as).

En cumplimiento de este propósito, la Entidad desarrollará el presente Plan, fundamentada en los siguientes principios.

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual, en equipo y organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios.

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

GENERALIDADES

El Plan Institucional de Capacitación, según el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la Entidad y en sus funcionarios una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los Funcionarios en niveles de excelencia.

Según lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en su Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, 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 dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

En ese sentido, el Plan Institucional de Capacitación tendrá como ejes centrales la misión, visión y objetivos estratégicos de la Personería de Bucaramanga, dentro de los cuales se enmarcará el desarrollo de competencias, buscando principalmente el

desarrollo integral de los funcionarios, de tal manera que contribuya al mejoramiento de la gestión institucional. Lo anterior, teniendo en cuenta que las competencias laborales son un elemento fundamental para el buen desempeño y la motivación en la realización del trabajo, pues de éstas depende que las organizaciones públicas alcancen los resultados que se han propuesto.

Así, la capacitación en la Entidad, se concentrará en el fortalecimiento de las competencias de sus funcionarios, en cumplimiento de las orientaciones del DAFP, que dispone además que, la formación y capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los funcionarios, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los(as) usuarios(as) y ciudadanos(as) estén satisfechos(as).

CAPACITACIÓN CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE:

Según lo expresado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de funcionarios públicos para el Desarrollo de Competencias, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación veraz y duradera de competencias y capacidades específicas en los funcionarios y en las Entidades.

Ahora bien, el enfoque de desarrollo de competencias cambia la perspectiva común de la capacitación, ya que permite estructurar programas articulados a problemas institucionales que deben ser resueltos conjuntamente por la Entidad y los funcionarios públicos, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no

responden a las necesidades laborales. En este escenario, programar la capacitación significa tomar decisiones sobre las necesidades de aprendizaje que serán atendidas, priorizar las actividades de capacitación a desarrollar, determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles y promover la apropiación y corresponsabilidad de los funcionarios respecto a su propio aprendizaje, el de sus compañeros(as) y el de la Entidad.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

Según lo señalado por el DAFP en su Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, el Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE es el conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización.

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en los procesos institucionales y para el cierre de brechas en las competencias de los funcionarios públicos, previamente identificadas y dicha formulación debe ser realizada por grupos de funcionarios públicos de las diferentes áreas de la Entidad, con la asesoría del líder del proceso de Talento Humano, para responder a retos institucionales en la producción de bienes o servicios.

INDUCCION - REINDUCCIÓN

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades

gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

INDUCCIÓN

Estará dirigida a los funcionarios Públicos en su integración a la cultura organizacional de la Entidad.

Los objetivos de la Inducción son:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
- Familiarizarlo(a) con el servicio público, con la Entidad y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo(a) acerca de la Misión de la Entidad, las funciones de su dependencia, sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo(a) acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los Funcionarios Públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

ÁREAS FUNCIONALES DE LA PERSONERÍA DE BUCARAMANGA.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se desarrollará teniendo en cuenta las dos áreas funcionales de la Personería Municipal de Bucaramanga:

- **Área Misional.** Integran esta área las dependencias y procesos de los ejes misionales cuyos productos y/o servicios constituyen la razón de ser de la Personería de Bucaramanga. Las dependencias que conforman esta área son coordinadas por el Despacho del (la) Personero(a) de Bucaramanga., la Secretaría General y las Personerías Delegadas.
- **Área de gestión o apoyo.** Integran esta área las dependencias y procesos transversales que gestionan los recursos, bienes y servicios que requiere internamente la Personería de Bucaramanga, para su adecuado funcionamiento. Las dependencias que conforman esta área son coordinadas por la Secretaría General.

El proceso para la formulación del plan institucional de capacitación de la Personería Municipal de Bucaramanga, contempló las siguientes etapas:

- Aplicación de una encuesta por medio electrónico en la cual los funcionarios solicitaron los temas de capacitación deseada individualmente según sus requisitos frente al cargo que desempeñan.
- Tabulación y consolidación de resultados de la encuesta y socialización, en Comisión de Personal.
- Identificación de necesidades para el desarrollo de las capacitaciones por temáticas.
- Solicitud de los requerimientos de las capacitaciones en la Secretaría General y/o Comisión de personal, por parte de los funcionarios.
- Aprobación y comunicación al funcionario.

- Cada funcionario asistirá a las capacitaciones que solicitó o que le fueron asignadas por el personero(a) y/o secretario(a) general. Si la misma es de una intensidad superior a 16 horas, deberá realizar la retroalimentación a sus compañeros de trabajo, conforme al procedimiento.

Igualmente y al detectar las necesidades de capacitación de la Entidad, se buscará multiplicar los esfuerzos con la cooperación interinstitucional (SENA, la ESAP, Positiva y demás Instituciones y Entidades). Además se evaluarán los portafolios presentados por las Instituciones Educativas y profesionales, expertos que ofrezcan las actividades de capacitación requeridas, como producto del diagnóstico efectuado y se realizarán los estudios de conveniencia y de disponibilidad presupuestal con el fin de evaluar la viabilidad de cada uno de ellos.

De la misma manera se adicionará a la capacitación establecida por la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, la capacitación que la alta dirección requiera para desarrollar su plan estratégico y demás retos y proyectos que se proponga, así como la derivada de compromisos y responsabilidades establecidas en la normatividad vigente, del nivel nacional, y municipal.

PROGRAMACIÓN 2019

Para el año 2019, los temas de capacitación programados en este Plan, responden a la priorización del aprendizaje de acuerdo a los problemas y necesidades identificados en cada área y a los tres ejes temáticos que posee el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la gestión del conocimiento, la creación del valor público y la gobernanza para la paz.

Igualmente, se tendrá en cuenta la identificación de las debilidades evidenciadas por parte de la Oficina de Control Interno, de acuerdo a los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora formuladas, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, formulados a partir del ejercicio de sus funciones de control y de las visitas de auditoría a las dependencias y/o procesos institucionales. Así como los resultados del seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Estratégico Institucional - PEI, los Planes Operativos Anuales - POA y demás Planes de la Personería, y de la misma manera, del análisis de los procesos Institucionales que agregan valor a la calidad del servicio y al cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad.

Harán parte también de la gestión Institucional en materia de capacitación, los ejercicios que se adelanten por iniciativa de las diferentes dependencias de la Entidad, con recursos diferentes a los incluidos en el presupuesto institucional dentro del rubro Capacitación Interna, de los que trata el acápite CAPACITACIÓN SIN PRESUPUESTO (virtuales ofrecidas por las instituciones públicas y privadas competentes para ello), y los demás que se definan por orientaciones de la alta dirección.

Así mismo, harán parte del presente Plan, las actividades de capacitación derivadas de compromisos y responsabilidades establecidas en la normatividad vigente.

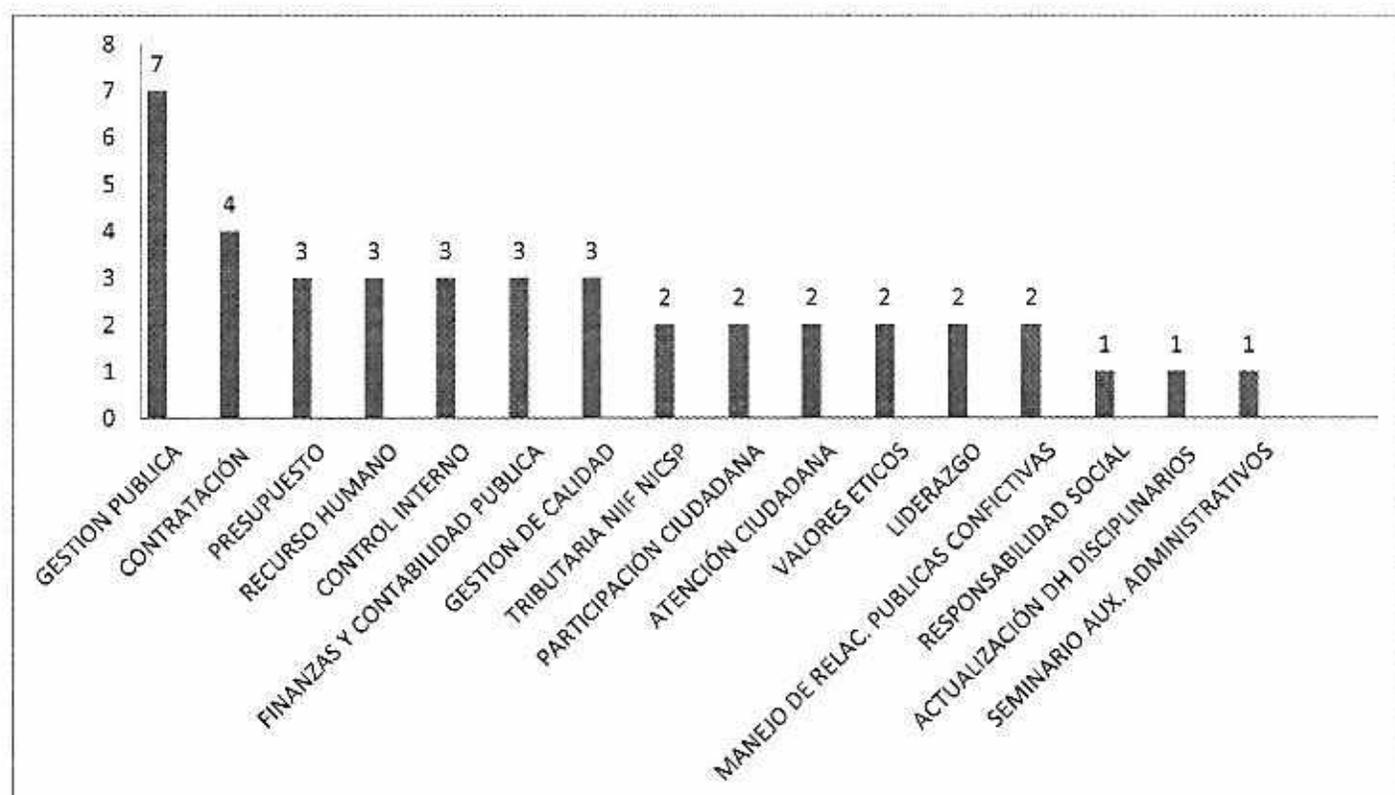
Entre estas capacitaciones se tendrán especialmente en cuenta las siguientes:

- Las derivadas de los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Entidad.
- Las derivadas de las responsabilidades designadas en los Comités

Institucionales en los que participa el proceso de Talento Humano de la Secretaría General de la Entidad.

- Las relacionadas con la promoción de la Convivencia Laboral.
- Entre otras.

Con relación al proceso de identificación de necesidades de capacitación por medio de encuestas, seguidamente se presentan los resultados obtenidos:



Los resultados analizados previamente, serán orientadores de los programas de capacitación que soliciten los funcionarios interesados y que de conformidad con la normatividad vigente y el presupuesto de la Entidad sean aprobados.

Se define como meta del Plan de capacitación, la ejecución de 40 capacitaciones

asistidas, las cuales deberán ser concordantes con las necesidades identificadas en la encuesta efectuada.

PRESUPUESTO

La Personería Municipal de Bucaramanga, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro Capacitación, para adelantar las actividades de formación que requieren los funcionarios de la entidad, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e Interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.

Es importante precisar que el apoyo que la Entidad pueda brindar a los funcionarios públicos, para programas de Educación Formal, hará parte de los programas de Bienestar Social e Incentivos, y por tanto deberán financiarse con el rubro Bienestar e Incentivos, de acuerdo a las normas que regulan el Sistema de Estímulos.

CAPACITACIÓN SIN PRESUPUESTO

La Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, para llevar a cabo los programas de capacitación, liderará mecanismos de coordinación y cooperación al interior de la Entidad y de manera Interinstitucional con los organismos con atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación, contemplados en el Artículo 3°, literal e. del Decreto 1567 de 1998.

El presente plan de Capacitación fomentará las competencias de Talento Humano de la Personería Municipal de Bucaramanga con miras a garantizar un equipo de colaboradores fortalecido que coadyuve el cumplimiento efectivo del Plan Estratégico Institucional, construyendo Democracia, el cual permitirá día a día ser garantes de Derechos Humanos de los Bumangueses.