

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2026

1

HERNANDO VILLAMIZAR GONZÁLEZ
PERSONERO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

INTRODUCCIÓN

La Personería de Bucaramanga comprende que implementación de las políticas públicas requiere la construcción de metas, retos y cambios frente al desafío que representa la Administración Pública, especialmente dadas las nuevas tendencias internacionales que se desarrollan en nuestra Nación. Contar con servidores capaces de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, adopta las recomendaciones de la Función Pública que establece cómo el principal objetivo de las Entidades públicas: “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la Personería municipal de Bucaramanga, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, el cual incluye un plan de educación enfocado en desarrollar conocimientos en el SABER, SER y HACER¹.

Con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales, comunes y comportamentales, en vista de las exigencias actuales y el compromiso enfocado al mejoramiento continuo, la Secretaría General llevo a cabo el ejercicio de participación de las diferentes áreas para la construcción de un PIC que responda a las diferentes necesidades de cada una de las áreas de la Entidad. Igualmente, y como parte de la planeación se llevó a cabo proceso de ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA – VIGENCIA 2026 identificando las percepciones, intenciones y necesidades frente a la presente vigencia fomentando la participación de cada una de las áreas para establecer el presente documento.

2

OBJETIVOS

Objetivo general

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Personería de Bucaramanga desde sus competencias funcionales, comunes y comportamentales a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos específicos

1. Promover el desarrollo integral del Recurso Humano y el afianzamiento de la ética del Servidor Público a través del código de Integridad de la Entidad

¹ Lineamientos Plan Institucional de Capacitación PIC -Función Pública-
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449937651_8c971b3942985af7bb852126214a7e0f.pdf

2. 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. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Personería Municipal de Bucaramanga.
4. Proporcionar las herramientas de preparación y formación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Personería Municipal de Bucaramanga.

ALCANCE

El presente Plan de Capacitación Institucional para la vigencia 2026 va dirigido a los servidores públicos de la Personería Municipal de Bucaramanga, y se enmarca en las necesidades institucionales de capacitación y formación identificadas.

MARCO NORMATIVO

La normatividad aplicable al PIC se detalla a continuación:

NORMA	DESCRIPCIÓN
<p>DECRETO LEY 1567 DE AGOSTO DE 1998</p>	<p>Por el cual se crea el Sistema Nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>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”</p>
<p>DECRETO N° 4665 DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2007</p>	<p>Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.</p>
	<p>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se</p>

<p>LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004.</p>	<p>dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.</p> <p>...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...”</p> <p>Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.</p> <p>La capacitación y formación de los empleados 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.</p> <p>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, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”</p>
<p>LEY 1064 DE JULIO 26 DE 2006.</p>	<p>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.</p> <p>Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.</p>
	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>“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</p>

<p>DECRETO 1083 DE 2015</p>	<p>laborales.</p> <p>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)”</p> <p>“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.</p> <p>“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007”</p> <p>Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.</p>
<p>DECRETO 894 DE 2017</p>	<p>“Por el 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 y la Construcción de una Paz estable y duradera”.</p>
	<p>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único</p>

DECRETO 1499 DE 2017	Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015”.
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” en su artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 así: “g) Profesionalización del servidor público: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la <i>entidad</i> , atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. (..)”.

DEFINICIONES

Competencias: 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.

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).

La Formación: Es extendida en la respectiva normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene objeto específico a 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 organizada 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)

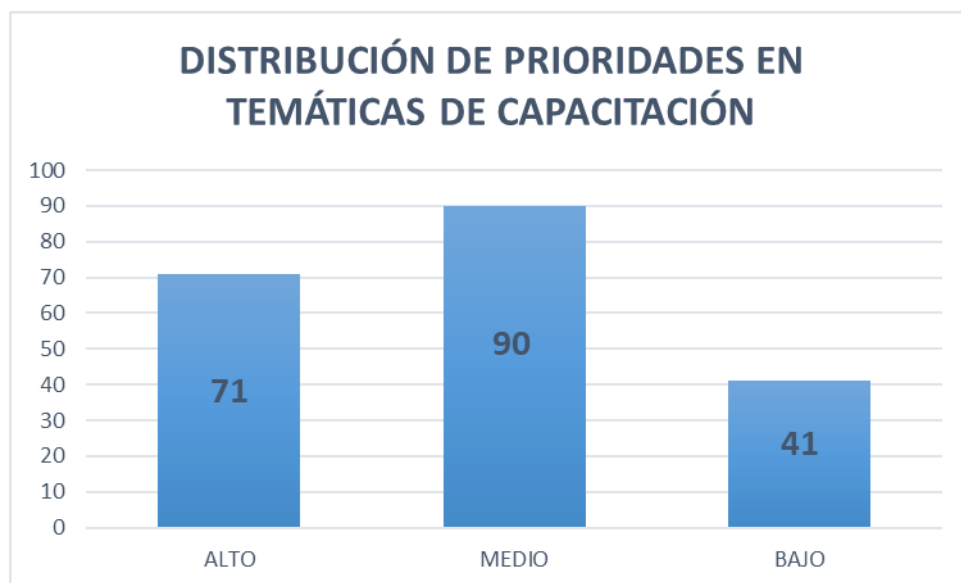
Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1194).

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 pauta.

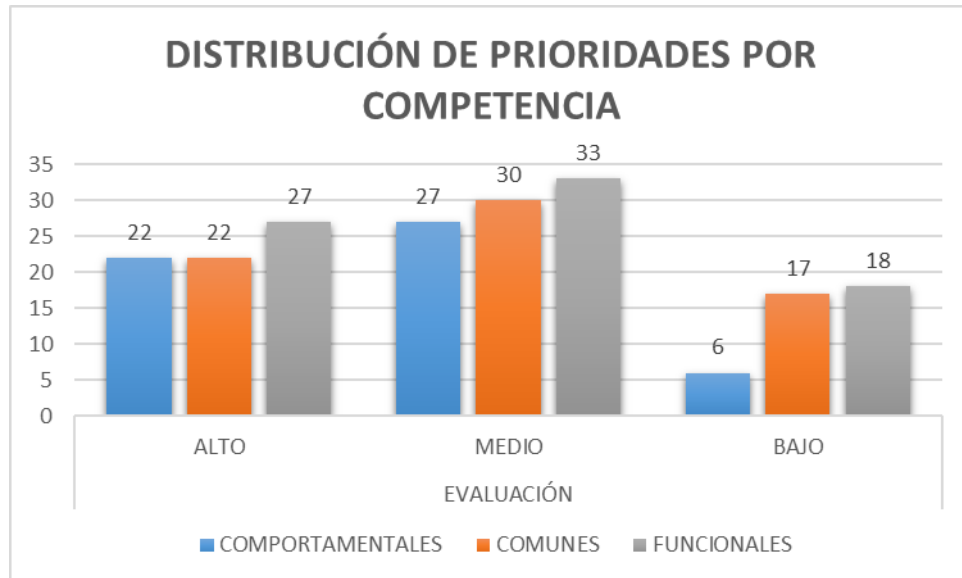
CONTEXTO INSTITUCIONAL

La evaluación se aplicó a la totalidad de los funcionarios de la entidad, constituyéndose este ejercicio en un indicador relevante de los niveles de participación y apropiación de los temas estratégicos institucionales. No obstante, los resultados evidencian la necesidad de asumir como reto para la planeación de la vigencia 2026 el fortalecimiento de estrategias orientadas a promover una participación más activa de los servidores públicos, así como la consolidación del sentido de pertenencia, elemento fundamental para el mejoramiento de la productividad y la eficiencia en la administración pública.

Por otra parte, los servidores públicos que participaron en la ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA – VIGENCIA 2026 permitieron identificar y priorizar las temáticas de capacitación, arrojando como resultado la siguiente jerarquización de necesidades formativas:



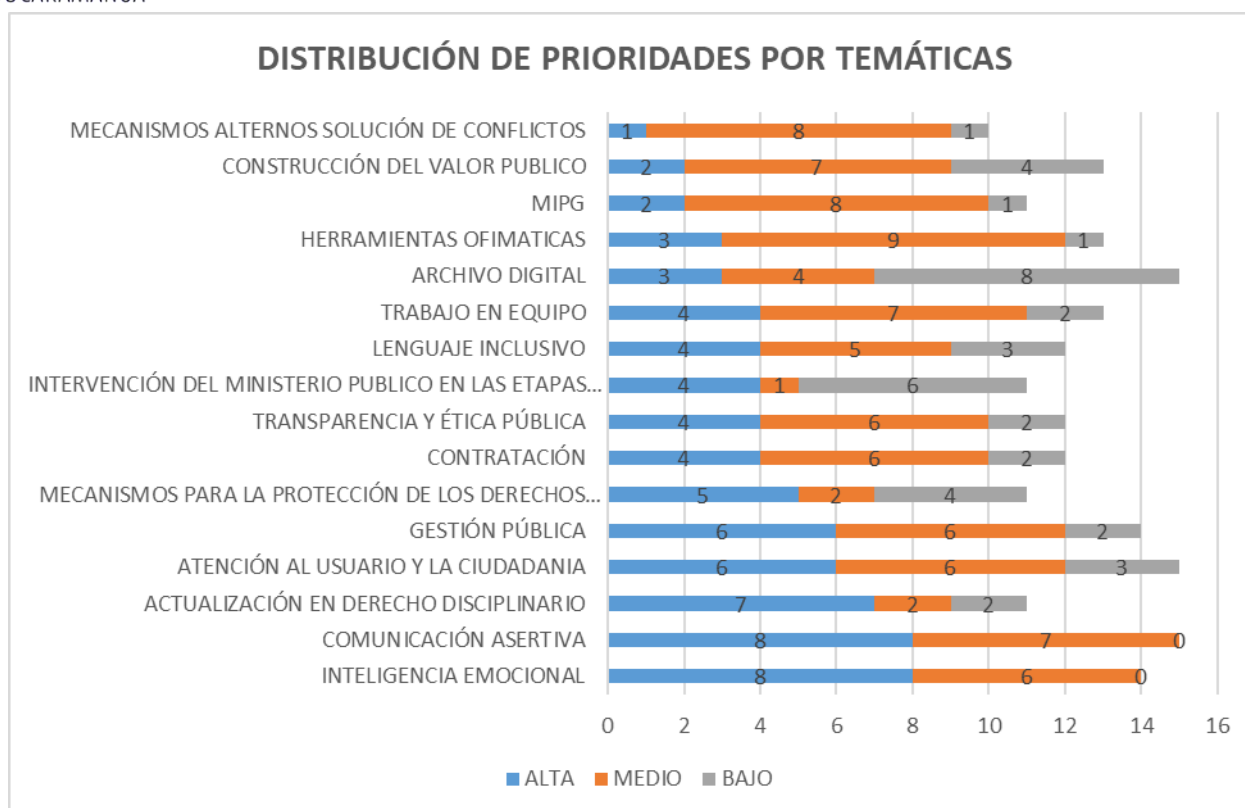
Se evidencia que la mayoría de los funcionarios identificaron sus necesidades de capacitación en los niveles de prioridad Media y Alta, mientras que un menor número de respuestas se concentró en la categoría de Baja prioridad, lo que refleja una demanda significativa de fortalecimiento de competencias para el adecuado desempeño institucional.



El análisis de la información recolectada evidencia que las Competencias Funcionales concentran la mayor necesidad de fortalecimiento, al registrar el porcentaje más alto de respuestas en el nivel de alta prioridad, lo que pone de manifiesto la importancia de orientar esfuerzos formativos hacia el desarrollo y actualización de conocimientos técnicos y específicos del cargo.

De igual manera, las Competencias Comunes presentan un nivel de prioridad relevante, ubicándose en un rango medio, lo que indica la necesidad de continuar promoviendo capacidades transversales que faciliten la articulación institucional y el adecuado desempeño organizacional. Por su parte, las Competencias Comportamentales reflejan un nivel de prioridad menor; no obstante, ello no implica una disminución en su importancia, sino la necesidad de abordarlas de manera complementaria y estratégica.

En este sentido, se resalta que las capacitaciones orientadas al SER, las habilidades blandas y las competencias comportamentales continúan siendo altamente valoradas y demandadas por los funcionarios. En consecuencia, para la vigencia 2026, el Plan de Capacitación deberá concebirse como un instrumento integral, articulado y dinámico, que armonice de manera equilibrada el fortalecimiento del SER y el HACER, garantizando así el desarrollo humano, profesional y organizacional de los servidores públicos.



El análisis de la distribución de prioridades por temáticas permite identificar de manera clara las áreas de mayor necesidad de capacitación entre los funcionarios de la entidad. En términos generales, se evidencia una alta concentración de respuestas en los niveles de prioridad Alta y Media, lo cual reafirma la pertinencia y necesidad de fortalecer las competencias institucionales de manera planificada y estratégica.

9

Las temáticas relacionadas con Comunicación Asertiva e Inteligencia Emocional presentan una marcada predominancia en el nivel de prioridad Alta, lo que refleja la importancia que los funcionarios otorgan al desarrollo de habilidades socioemocionales y comunicativas para mejorar el clima laboral, el trabajo colaborativo y la atención a la ciudadanía. De igual forma, áreas como Actualización en Derecho Disciplinario, Atención al Usuario y la Ciudadanía y Gestión Pública registran niveles significativos de prioridad Alta, evidenciando la necesidad de fortalecer conocimientos normativos, procedimentales y de servicio público.

Por su parte, temáticas como Contratación, Transparencia y Ética Pública, Lenguaje Inclusivo, Trabajo en Equipo y Herramientas Ofimáticas se concentran principalmente en el nivel de prioridad Media, lo que indica que, si bien no representan una necesidad inmediata, sí requieren ser abordadas de manera preventiva y continua para garantizar el adecuado desempeño institucional y la alineación con los principios de la administración pública.

Finalmente, las temáticas que presentan una mayor proporción de respuestas en prioridad Baja, como Archivo Digital, MIPG, Construcción del Valor Público y Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos, no deben interpretarse como irrelevantes, sino como áreas que pueden ser programadas de forma gradual o integradas de manera transversal en otras estrategias de formación.

En conclusión, los resultados evidencian la necesidad de estructurar un Plan de Capacitación integral para la vigencia 2026, que priorice el fortalecimiento de competencias blandas, normativas y de atención al ciudadano, sin descuidar las competencias técnicas y estratégicas, garantizando así un equilibrio entre el SER, el SABER y el HACER en el ejercicio de la función pública.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

1. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
2. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
3. **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;
4. **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 empleados.
5. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

EJES TEMATICOS

Conforme el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública se establecen cuatro ejes temáticos de capacitación conforme a la siguiente gráfica



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

EJE TEMATICO 1

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Siguiendo las orientaciones de la función pública, en la Personería de Bucaramanga se enfoca el aprendizaje a los procesos organizacionales: A la creación, organización transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos en desarrollo de sus funciones y consolidando el aprendizaje adaptativo en los lugares de trabajo, mejorando el análisis y la retroalimentación y buscando con ello mitigar la fuga del conocimiento.

En concordancia con lo anterior, el Manual Operativo del MIPG (2019) indica que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

EJE TEMATICO 2

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: Conforme se define en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 la creación de valor público “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos, para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.” Fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

EJE TEMATICO 3

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Conforme el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.

- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación “La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”. Plan Nacional Formación y Capacitación DAFP- PAG 54.

EJE TEMATICO 4

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 define este eje temático como “El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).

12

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los - FUNCIÓN PÚBLICA - 6 1 servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.”

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el

mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos y las destrezas.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Pedagógicos

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.

13

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”. El Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contiene lineamientos que benefician a los servidores públicos, para el acceso a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción.

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes.

Inducción

El programa de inducción se deberá desarrollar cada vez que se vinculen funcionarios nuevos a la planta de personal de la Entidad y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan y crear sentido de pertenencia hacia la Personería municipal de Bucaramanga.

Re inducción

El programa de Re inducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años de conformidad con lo determinado en la normativa que lo rige, a través de la presentación por parte del directivo o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

POBLACIÓN OBJETO

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de formación y capacitación, los funcionarios de la planta del personal de la Personería de Bucaramanga.

14

Políticas y Lineamientos

La política establecida dentro del plan de capacitación para la vigencia 2026 está en formar, capacitar y actualizar a los funcionarios en los temas solicitados y las demás que surjan dentro de la vigencia en convenio con entidades del estado y las diferentes universidades.

El plan de capacitación se orienta hacia el mejoramiento continuo de la entidad, con el fin de generar un desarrollo y eficiencia administrativa en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con la misión y visión que rigen la Personería de Bucaramanga.

Metodología

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se utilizó como insumo la información brindada por los servidores de la Personería Municipal de Bucaramanga la cual se soporta a través del formato de necesidades de capacitación por delegadas y oficinas.

Instrumento de recolección de datos

En el contexto de la elaboración del PIC también se llevó a cabo proceso consultivo y de participación de los servidores a través de encuestas personales en cada una de las áreas para establecer las capacitaciones, este mecanismo de participación y trabajo en equipo con las áreas asegura el diseño de un plan eficiente y respondiente a las necesidades de los servidores.

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

La Secretaria General de la Personería de Bucaramanga como responsable del área de talento humano con el fin de fortalecer las competencias laborales de los funcionarios, remitió vía electrónico a todos los funcionarios la ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA – VIGENCIA 2026, con el fin de conocer las prioridades de conocimiento, teniendo en cuenta las que apuntan a las competencias funcionales comunes y comportamentales y lograr el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Las capacitaciones que se relacionan a continuación, algunos temas pueden ser gestionados por la Personería Municipal con el fin de no generar costo alguno para la Entidad.

Capacitación por ejes temáticos

EJES	OBJETIVO	TEMA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Implementar acciones, mecanismos, instrumentos, a generar, identificar, capturar, transferir, difundir y preservar el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Finanzas/Presupuesto /Contabilidad Pública ✓ Tributaria (NICSP-NIIF) ✓ Inventario-Almacén ✓ Derecho Disciplinario ✓ Planeación ✓ Control Interno ✓ Contratación ✓ Derechos Humanos ✓ Derecho Ambiental ✓ Derecho Penal ✓ Derecho de Familia
CREACIÓN VALOR PÚBLICO	Orientada a fortalecer la capacidad de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga, para que, en cumplimiento de la misión y visión de la entidad, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y credibilidad en la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación Comunitaria – Modelos de Organización social ✓ Atención Ciudadana ✓ MIPG ✓ Gestión Documental ✓ Lenguaje inclusivo

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión Pública ✓ Inducción y reinducción ✓ Resolución de Conflictos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Acciones orientadas a reorganizar los métodos y estrategias respecto de la digitalización de los procesos y la implementación de las tecnologías en la prestación del servicio a los ciudadanos, conforme las competencias constitucionales y legales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento y uso de las TIC ✓ Procesamiento de datos ✓ Tecnología - Ofimática
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Fortalecer las competencias comportamentales de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga a través de hábitos orientados a una prestación del servicio ético, transparente, eficaz y oportuno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Integridad: Valores ✓ Liderazgo: Habilidades Gerenciales ✓ Responsabilidad Social - Servicio ✓ Relaciones Interpersonales ✓ Comunicación

Las actividades se desarrollarán a través de convenios de capacitación con diferentes universidades, así como diferentes entidades públicas y privadas, acorde con el presupuesto de la Personería, teniendo prevalencia los empleados de carrera administrativa.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y trámites contractuales del primer trimestre del 2026. El plan Institucional de Capacitación de la Personería de Bucaramanga para la vigencia 2026, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.

INDICADORES

La Personería de Bucaramanga realizará el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC a través de los siguientes indicadores:

Cumplimiento (Cobertura propuesta 90%)

Indicador 1 = (N°. de capacitaciones realizadas en el período /N° de capacitaciones programadas en el período) *100%