



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2021

#Máscercamásvisible



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA

PERSONERO DE BUCARAMANGA

IVONNE TATIANA REINA MANTILLA

SECRETARIA GENERAL



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**
#Máscercamásvisible

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
CONTEXTO ESTRATEGICO.....	4
Misión.....	4
Visión.....	4
MARCO NORMATIVO	5
OBJETIVOS	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
ALCANCE.....	9
DEFINICIONES.....	10
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	11
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	11
Conceptuales.....	12
Pedagógicos.....	12
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	13
Inducción.....	13
Reinducción.....	13
BENEFICIARIOS	14
POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS.....	14
METODOLOGIA.....	14
Instrumento de recolección de datos	14
Necesidades identificadas.....	15
Programa de Capacitaciones - vigencia 2021.....	15
EVALUACION Y SEGUIMIENTO	16



INTRODUCCIÓN

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 HACER.

Con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales.

En vista de las exigencias actuales y el compromiso enfocado al mejoramiento continuo, la Secretaría General ofrece de forma amena y comprometida a cada uno de los funcionarios de la PERSONERIA DE BUCARAMANGA, capacitación actualizada de manera que haya entendimiento y eficacia, procurando bienestar con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales.

CONTEXTO ESTRATEGICO

Misión

La Personería de **Bucaramanga** es un órgano de control que divulga, protege los derechos humanos, los intereses de los ciudadanos, ejerce el ministerio público y vigila el ejercicio de la función pública de la administración municipal, garantizando los derechos constitucionales y legales.

Visión

La Personería de **Bucaramanga** para el 2023 será reconocida como una entidad de puertas abiertas, comprometida con la protección de los derechos humanos, facilitadora de la participación ciudadana de forma incluyente, mediante la prestación de servicios oportunos, con personal competente, íntegro y con sentido de pertenencia.



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**
#Máscercamásvisible

MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
DECRETO LEY 1567 DE AGOSTO DE 1998	<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>
DECRETO Nº 4665 DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2007	<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 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</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

	<p>excelencia.” ...</p> <p>Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.</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>DECRETO 1083 DE 2015</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 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</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

<p>DECRETO 1083 DE 2015</p>	<p>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>DECRETO 1499 DE 2017</p>	<p>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015”.</p>
<p>LEY 1960 DE 2019</p>	<p>“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</p>



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

	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. (..)
--	---

OBJETIVOS

Objetivo general

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la Personería de Bucaramanga a través de proyectos de aprendizaje reafirmando a la vez conductas éticas y una prestación eficiente del Servicio Público.

Objetivos específicos

1. Promover el desarrollo integral del Recurso Humano y el afianzamiento de una ética del Servidor Público
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. coadyuvar en la preparación 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 2021 se extiende a todos los servidores públicos de la Personería Municipal de Bucaramanga, y se enmarca en las necesidades institucionales de capacitación y formación identificadas.

DEFINICIONES.

- 1. 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.
- 2. 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)
- 3. 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.
- 4. 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)
- 5. 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).
- 6. 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.

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.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Conceptuales

- 1. 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.
- 2. 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, destrezas,
- 3. 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

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.**



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

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.

Reinducción

El programa de Reinducción 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.

BENEFICIARIOS

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

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

La política establecida dentro del plan de capacitación para la vigencia 2021 está en formar, capacitar y actualizar a los funcionarios en los temas solicitados por ellos mismos, 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.

METODOLOGIA

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 en una encuesta personalizada.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos se aplicó encuesta dirigida a los funcionarios públicos de la Personería Municipal de Bucaramanga. La encuesta fue diseñada con el objetivo de identificar correctamente las necesidades en materia de capacitación.

Necesidades identificadas

Frente a las necesidades identificadas, los principales temas (mayor número de votos recibidos en la encuesta) de capacitación se refieren a continuación:

- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- ✓ Derecho penal
- ✓ Seguridad y Salud en el trabajo
- ✓ Contratación Estatal
- ✓ Derechos Humanos

Programa de Capacitaciones - vigencia 2021

ÍTEM	TEMA
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
2	Derecho penal
3	Seguridad y Salud en el trabajo
4	Contratación Estatal
5	Derechos Humanos
6	Acción y mejora de la política de atención al ciudadano
7	Actualización de Control Interno
8	Archivo y Gestión documental
9	Nuevo Código General Disciplinario
10	Veedurías y participación ciudadana
11	Gestión Ambiental
12	Gestión del Talento Humano
13	Inventarios y almacén
14	Presupuesto público, tributaria.
15	Tecnologías de la información y la comunicación – TICs
16	Derecho de familia
17	Ética y responsabilidad en el sector público
18	Actualización en administración pública

19	Finanzas públicas
20	Trabajo en equipo - Coaching
21	Mecanismos alternativos de solución de conflictos
22	Seguridad Social y Nómina

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

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 = (Nº. de capacitaciones realizadas en el período /Nº de capacitaciones programadas en el período) *100%