



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

#Máscercamásvisible



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA
PERSONERO DE BUCARAMANGA



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
CONTEXTO ESTRATEGICO	4
Misión.....	4
Visión	4
MARCO NORMATIVO	5
OBJETIVOS	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	11
ALCANCE	11
DEFINICIONES.....	11
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	133
EJES TEMATICOS.....	14
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	177
Conceptuales	17
Pedagógicos	17
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION.....	18
BENEFICIARIOS	20
POLITICAS Y LINEAMIENTOS.....	20
METODOLOGIA	20
ESTRUCTURA DEL PIC.....	21
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	24



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.

MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
<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>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

<p>LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004.</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 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>DECRETO 1227 DE ABRIL 21 DE</p>	<p>por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

<p>2005</p> <p>DECRETO 1227 DE ABRIL 21 DE 2005</p>	<p>TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación</p> <p>Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."</p> <p>Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." ...</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>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

	<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 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</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

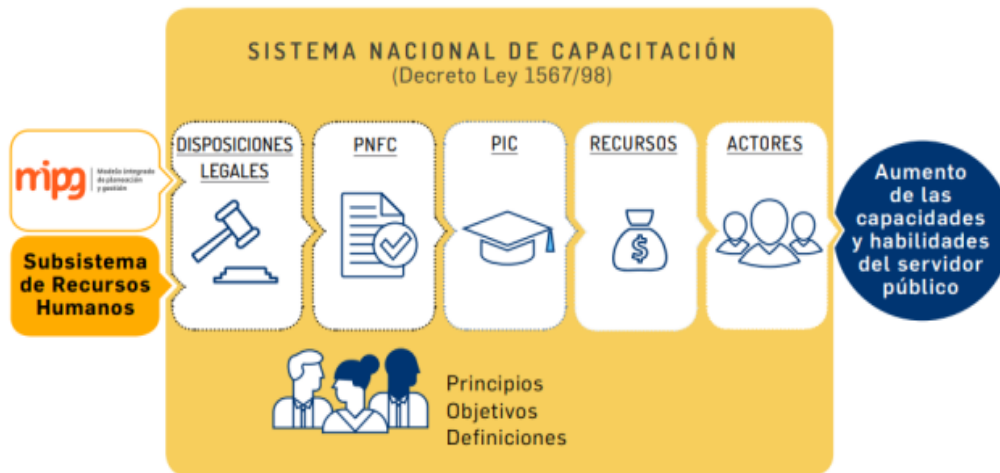
<p>DECRETO 1083 DE 2015</p>	<p>establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.</p> <p>“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización 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>“Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

<p>LEY 1960 DE 2019</p>	<p>dictan otras disposiciones” en su artículo 3 modifica el literal q) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 así: “q) 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. (..)”.</p>
--------------------------------	---



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

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 2022 va dirigido 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.



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

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.



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

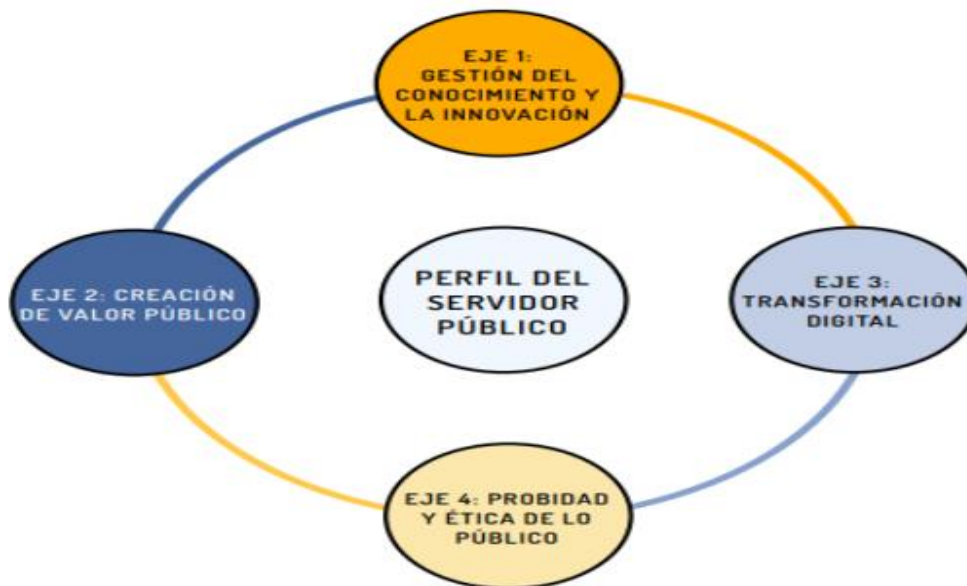
Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

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

GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION: En las entidades se debe enfocar a procesos de aprendizaje organizacional a la creación, organización transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos en desarrollo de sus funciones consolidando el aprendizaje adaptativo en los lugares de trabajo , mejorando el análisis y la retroalimentación y buscando con ello mitigar la fuga del conocimiento..



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

En concordancia con lo anterior, el Manual Operativo del MIPG (2019) dice 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 ETICA 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).

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



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

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

- 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



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

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.

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 2022 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.

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 a través del formato de necesidades de capacitación por delegadas y oficinas .



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos se aplicó el formato diseñado con el objetivo de identificar las necesidades en materia de capacitación, remitido vía electrónica a los funcionarios de la Personería Municipal de Bucaramanga

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 el formato de necesidades de capacitación por delegadas y oficinas , 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 TEMATICOS

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"> ✓ Procesamiento de datos ✓ Derechos humanos ✓ Derecho disciplinario ✓ Derecho ambiental ✓ Derecho penal ✓ Derecho familia ✓ Control interno ✓ Conciliación



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión documental ✓ Gestión financiera ✓ Gestión recursos físicos ✓ Tributario ✓ Gestión Talento Humano ✓ Pensamiento sistémico
CREACIÓN VALOR PÚBLICO	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ Inducción y reinducción ✓ Cultura de servicio ✓ Atención ciudadana inclusiva ✓ MIPG ✓ Cultura organizacional ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Evaluación desempeño ✓ Gestión del cambio ✓ Liderazgo ✓ Trabajo en equipo



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transparencia y gobernanza pública
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ Fortalecimiento y uso de las TIC ✓ Procesamiento de datos ✓ Tecnología
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transparencia ✓ Ética ✓ Responsabilidad social ✓ Pensamiento crítico ✓ Empatía y solidaridad ✓ Habilidades blandas ✓ Atención ciudadana

Las actividades se desarrollaran 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.



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 = $(\text{N}^{\circ} \text{ de capacitaciones realizadas en el período} / \text{N}^{\circ} \text{ de capacitaciones programadas en el período}) * 100\%$