

**RESOLUCION No. 013
(30 DE ENERO DE 2026)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-
PIC DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA 2026.**

EL SEÑOR PRESIDENTE DEL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, EN
USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES Y,

CONSIDERANDO

Que mediante el decreto ley 1567 de 1998, se estableció el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para el estado, señalando que cada entidad debe formular con una periodicidad de un año su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el gobierno nacional a través del plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que el numeral 3º del artículo 33 de la ley 734 de 2002, código disciplinario único establece que además de los contemplados en la constitución, la ley y los reglamentos, es derecho de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos.

Que el artículo 1º del decreto 894 del 2017 modifica el literal g) del artículo 6 del decreto ley 1567 de 1998 el cual quedara así: "Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopten la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuestos de la entidad en todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho a Carrera Administrativa".

Que teniendo en cuenta la normatividad citada se hace necesario adoptar el plan Institucional de capacitación con vigencia 2026, el cual aplicará a los servidores públicos del Concejo Municipal de Bucaramanga.

Que se tomó como fuente de información para la elaboración del plan institucional de capacitación, las necesidades de capacitación identificadas por los servidores públicos de la entidad, los resultados de auditorías internas y externas, y los planes de mejoramientos suscritos.

En mérito de lo expuesto:

**RESOLUCIÓN No. 013
(30 DE ENERO DE 2026)**

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el plan institucional de capacitación-PIC- del Concejo Municipal de Bucaramanga, para la vigencia 2026, el cual se incorpora a esta resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: Para efectos de la implementación y desarrollo del PIC 2026, el Concejo Municipal de Bucaramanga, podrá con base en sus propios recursos y además con la realización de las gestiones necesarias ante los organismos de formación del nivel municipal, departamental y nacional para que bajo los principios de subsidiaridad y complementariedad poder apalancar actividades de capacitación para los servidores públicos de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en Bucaramanga, a los treinta días (30) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026)

El Presidente,



ROBIN ANDERSON HERNANDEZ REYES

El Secretario General,

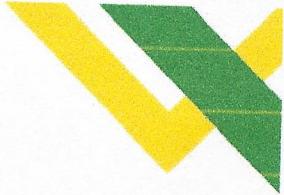


WILMAR ALFONSO PALACIO VERANO

Anexo: Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2026.

Reviso Mario Alberto Amaya Suarez – CPS

Reviso Javier Mauricio Góngora Pico – Asesor Jurídico



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA 2026

En el horizonte de la administración pública colombiana para el año 2026, la capacitación de los servidores públicos deja de ser un proceso periférico para convertirse en el motor de la "Potencia Digital" y la consolidación de la integridad institucional. El PIC del Concejo Municipal de Bucaramanga para la vigencia 2026 debe responder a un entorno regulatorio más exigente, donde la implementación de la Inteligencia Artificial, el cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2026 y la gestión documental integral son prioridades ineludibles.

Diagnóstico Estadístico Crítico: El "Gap" entre Cumplimiento e Impacto

A pesar de que el Concejo ha reportado niveles de cumplimiento del 100% en la ejecución de sus planes de capacitación previos, los resultados de las mediciones de desempeño institucional (FURAG) muestran que este aprendizaje no siempre se traduce en mejores capacidades. Los siguientes datos presentan la "cruda realidad" de los retos para 2026:

1. Retroceso en la Percepción de Integridad

Aunque la capacitación en ética es obligatoria, se observa una tendencia a la baja en el componente de Integridad del FURAG, lo que sugiere que las charlas tradicionales no están generando un cambio cultural profundo.

Año de Medición	Puntaje FURAG - Política de Integridad	Tendencia
2023	93.5	Base Sólida
2024	84.9	Descenso Crítico (-8.6)
Meta 2026	>95.0	Recuperación Requerida

2. El Rezago en Gestión Documental

La gestión documental es el área con menor avance relativo. Mientras el cumplimiento del PIC es total, la capacidad de administración electrónica y archivo muestra debilidades estructurales.

Componente Evaluación 2024-2025	Puntaje Obtenido	Calificación Cualitativa
Gestión Documental (General)	75.9	Nivel Medio-Bajo
Administración Electrónica	7.7	Crítico
Cumplimiento PIC (Asistencia)	100.0	Excelente (Sin impacto real)





El Entorno de Riesgo 2026: Cifras de Ciberseguridad e IA

La capacitación para 2026 no puede ignorar el aumento exponencial de las amenazas digitales. Colombia se ha consolidado como el segundo país más atacado de la región, lo que hace que la formación en ciberseguridad sea una cuestión de continuidad del negocio para el Concejo.

- **Ataques en Cifras (2024-2025):** Se registraron más de 37,000 millones de intentos de ciberataques en Colombia. Solo la entidad Colpensiones enfrentó 53 millones de intentos de intrusión en un solo mes de 2025.
- **Brecha de Habilidades en IA:** El 72% de los empleados en Colombia ya utiliza asistentes de IA, pero solo el 29% de las organizaciones promueve activamente su uso regulado. Esto genera un "uso en la sombra" que pone en riesgo la seguridad de la información legislativa.
- **Gap de Talento Digital:** El 91% de las organizaciones enfrenta actualmente una brecha en competencias digitales críticas para roles emergentes.

Fundamentación Normativa y los Retos de 2026

El marco jurídico para la vigencia 2026 se cimenta en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, influenciado por el PNFC 2023-2030. Un hito ineludible es la **Circular Conjunta 100-004-2026**, que impone el 31 de enero de 2026 como plazo para publicar la Estrategia de Servicio al Ciudadano.

Instrumento Normativo 2026	Requerimiento Clave	Aplicabilidad en el Concejo
Circular 100-004-2026	Estrategia de Servicio al Ciudadano	Formación en trato digno y lenguaje claro.
Acuerdo 001 de 2024 (AGN)	Política de Gestión Documental 2024–2026	Actualización obligatoria de TRD y CCD.
Ley de IA (Proyecto 2026)	Regulación de IA en PQRSD	Capacitación en ética y supervisión humana.

Ejes Temáticos Priorizados: De la Teoría a la Práctica

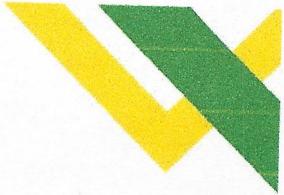
Para corregir las deficiencias estadísticas, el PIC 2026 debe estructurarse en trayectos formativos: *Descubre, Aproxima y Transforma*.

1. Transformación Digital y "IA-First Learning"

Para 2026, la formación debe pasar de la "ofimática básica" al dominio de herramientas disruptivas:

- **IA Generativa:** Automatización responsable de actas y documentos legislativos, mitigando el riesgo de "alucinaciones" de los modelos.





- **Ciberresiliencia:** Uso de modelos *Zero Trust* (nunca confiar, siempre verificar) para reducir el 74% de las brechas que ocurren por credenciales comprometidas.

2. Gestión Documental 2026: Más que Papel

El enfoque debe ser el **Módulo de Gestión Documental Híbrida**. La meta es reducir el uso de papel en un 95% y los costos de almacenamiento físico en un 60% para finales de 2026. Se requiere formación técnica en:

- Digitalización certificada y expediente electrónico interoperable.
- Blockchain para la autenticación y trazabilidad de los proyectos de acuerdo.

3. Integridad y Ética: Recuperando el Puntaje FURAG

Dado el descenso de 8.6 puntos en la medición de integridad, el PIC 2026 debe integrar el curso "Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción" del DAFP y la ESAP como requisito de ley para el 100% de los servidores.

Sistema de Indicadores de Impacto para 2026

Se propone migrar a una medición de **Productividad Social**, utilizando fórmulas que midan el cambio real en el desempeño:

1. Indicador de Efectividad (Transferencia al Puesto):

$\text{Índice de Transferencia} = (\text{Número de compromisos laborales mejorados tras capacitación} / \text{Total compromisos evaluados}) \times 100\%$

2. Indicador de Calidad Documental:

$\text{Tasa de Error Archivístico} = (\text{Expedientes mal foliados detectados} / \text{Muestra de auditoría interna}) \times 100\%$

Meta 2026: Reducción del 40% respecto a 2025.

Cronograma y Alianzas Estratégicas 2026

- **SENA (Febrero 2026):** Inicio de formación en "Administración de Organizaciones 4.0" e Inteligencia Artificial aplicada.
- **ESAP (Marzo 2026):** Diplomados en Innovación en el Sector Público y Liderazgo para la Paz.
- **UNESCO/Oxford (2026):** Acceso al curso gratuito de "IA y Transformación Digital en la Administración Pública".

Conclusiones para la Mejora del PIC 2026





El análisis de las estadísticas demuestra que el Concejo de Bucaramanga no puede seguir apostando por una capacitación masiva pero poco efectiva. Para 2026, las prioridades deben ser:

1. **Atacar el rezago documental:** Solo con capacitación técnica profunda se podrá elevar el puntaje de 7.7 en administración electrónica.
2. **Frenar el deterioro de la integridad:** El descenso en el FURAG exige módulos de ética aplicada y no solo teoría general.
3. **Formalizar el uso de IA:** Con un 72% de empleados usándola de manera informal, es urgente capacitar en el marco ético y de seguridad para evitar filtraciones de datos.

Este PIC 2026, respaldado por datos de brechas reales, se convierte en la herramienta técnica para recuperar el liderazgo institucional del Concejo en el departamento de Santander.

