 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>				
	<b>RESOLUCIONES</b>				
	Versión: 01	Fecha: Julio de 2016	Código: GADM-FT- 11	Serie:	Página 1 de 2

## **RESOLUCIÓN No. 024 de 2021**


**(08 de Febrero)**

### **"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA EL PERIODO CONSTITUCIONAL 2021"**

El Presidente del Concejo Municipal de Bucaramanga, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 136 de 1994, Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Ley 489 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y,

#### **CONSIDERANDO**

1. Que los artículos 2 y 3 del Decreto 1567 de 1998 establece el deber de las entidades del estado, de formular y desarrollar anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, para sus empleados.
2. Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece los objetivos de la capacitación de los empleados públicos y en el numeral 2 del mismo artículo señala que "Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para el logro de esos objetivos, en armonía con la normatividad y teniendo en cuenta los resultados de las respectivas evaluaciones de desempeño.
3. Que el Decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario de la función pública, define en su artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
4. Que los recursos destinados para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en el PIC de la vigencia.
5. Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Bucaramanga para el año 2021, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Versión: 01	Fecha: Julio de 2016	Código: GADM-FT- 11	Serie:

En mérito de lo expuesto se,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación PIC, anexo a la presente Resolución, con aplicabilidad a los funcionarios que integran la planta global del Concejo Municipal de Bucaramanga, para el año 2021.


**ARTICULO SEGUNDO:** El Plan Institucional de Capacitación PIC, será financiado a través del rubro destinado para tal fin en el presupuesto de ingresos y gastos de la actual vigencia fiscal.

**ARTICULO TERCERO:** La presente resolución, rige a partir de la fecha de publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dada en Bucaramanga, a los Ocho (08) días del mes de Febrero de dos mil veintiuno (2021).

*El presidente*

  
**EDINSON FABIAN OVIEDO PINZÓN**


*Secretario General*

  
**CARLOS ANDRÉS HINCAPIÉ RUEDA**

*Elaboró: Plutarco Báez G. Aux. Administrativo*

Anexo: Plan Institucional de Capacitación PIC. 2021.

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)  
 Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460  
[www.concejodebucaramanga.gov.co](http://www.concejodebucaramanga.gov.co)

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:


## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC**

**CONCEJO DE BUCARAMANGA**

**SECRETARIA GENERAL**


**2021**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021**

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

## TABLA DE CONTENIDO

Plan Institucional de Capacitación	pág. 3
Introducción	3
Justificación	3
Marco Normativo	3
Normas del orden Constitucional y Nacional	4
Objetivo Principal	4
Objetivos Específicos	4
Definiciones de Términos	5
Las Políticas Generales de la Programación de la Capacitación	6
Necesidades de Capacitación de Funcionarios	7
Desarrollo del PIC	8
Presupuesto para el PIC	8
Seguimiento y Evaluación	8
Evaluación del PIC	9

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC – 2008).

### INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2021, del Honorable Concejo de Bucaramanga, identifica las necesidades de capacitación de cada una de las áreas de la Corporación como son, la Presidencia, la Tesorería General, la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Interno y la misma Secretaria General. Así mismo el PIC busca mejorar el desempeño funcional y comportamental de los funcionarios con base en las metas institucionales trazadas para el cumplimiento del plan estratégico de la Entidad.


### JUSTIFICACION

El Honorable Concejo de Bucaramanga, planea ejecutar e implementar el presente plan de capacitación para la vigencia 2021, en el marco legal establecido para la elaboración del PIC y en atención a las necesidades identificadas en las áreas, en pro del desarrollo laboral de cada uno de los funcionarios al servicio del Concejo de Bucaramanga, optimizando el desempeño laboral y mejorando la prestación del servicio hacia los ciudadanos.

Igualmente con la aplicabilidad de las disposiciones administrativas y legales, traducidas en acciones emprendidas por el Concejo de Bucaramanga, con el fin de contrarrestar la pandemia causada por el Covid-19.

### MARCO NORMATIVO

Las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado están consagradas en el Decreto ley 1567 de 1.998, Art. 69 a 85, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, el decreto 1227 de 2.005 el cual reglamenta parcialmente la ley 909 de 2.004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público,

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>		<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>		
		<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>		
Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:	Página 4 de 9

la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, y el decreto 4661 de 2.005 que modifica el decreto 1227 de 2.005.

Por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales. De igual forma, el Decreto 1227 de 2005 que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el decreto 1567 de 1.998, Decreto 1083 de 2015, Título 9 artículo 2.2.9.1 planes de capacitación, donde se expresan que las entidades deberán adelantar Planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.


Es preciso aclarar que los funcionarios que tienen derecho a los programas de bienestar y capacitación, de acuerdo con la carta magna y la normatividad vigente, son los empleados públicos: los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, los temporales y los empleados con nombramiento provisional ya que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Administración Pública.

### **NORMAS DEL ORDEN CONSTITUCIONAL Y NACIONAL**

Constitución Política de Colombia Artículo 53. Ley 909 de 2004, ley 1567 de 1998, ley 1064 de 2006 y Decreto 1083 de 2015 entre otras.

### **OBJETIVO GENERAL**

Generar espacios de formación y capacitación para los servidores públicos, que les permitan afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su desempeño así como a ejercer liderazgo, compromiso y responder con calidad el servicio público en favor de la comunidad en general.


 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer el desarrollo de las competencias de los funcionarios con respecto a políticas, planes, programas y proyectos, con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir con el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño de sus funciones y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los servidores públicos.

## DEFINICIONES DE TERMINOS

- **Competencia:** 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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC- 2008 - DAFP).
- **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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).
- **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>		<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>				
		<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>				
Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:	Página 6 de 9		

fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.


- **Educación No Formal (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 organiza 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 - Decreto 2888/2007).
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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 pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

### **LAS POLITICAS GENERALES DE LA PROGRAMACION DE LA CAPACITACION.**

Las políticas generales de la programación de la capacitación deben contener las siguientes etapas:


- a) Identificar las necesidades de capacitación partiendo de los objetivos de la carrera administrativa, de las evaluaciones de desempeño que por trabajo se practiquen a los servidores públicos y de las necesidades manifiestas de los mismos.
- b) Formular el Plan Institucional de Capacitación.
- c) Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.
- d) Efectuar seguimiento y evaluación la Plan institucional.



 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

**NECESIDADES DE CAPACITACION FUNCIONARIOS  
IDENTIFICACION CAPACITACIONES PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIONES- PIC**

1	Talento Humano
2	Gestión Documental (Administración de Archivos y sus Etapas) Ley 594 de 2000
3	Proceso de mantenimiento MECI y CALIDAD
4	Inducción y Reinducción
5	Gestión Ambiental implementación y ejecución del plan
6	Generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
7	Cultura Organizacional
8	Gestión del riesgo
9	Gobierno Digital
10	Régimen Disciplinario
11	Responsabilidad Social
12	Gestión Financiera Programa Integrado y SIIGO
13	Herramientas Computacionales
14	Administración del Servicio al Ciudadano (Atención al Cliente)
15	Productividad y Trabajo en equipo
15	Manejo de Indicadores
16	Relaciones Humanas
17	Comunicación Asertiva

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

18	Ley 1437 de 2011 (P.Q.R.)
----	---------------------------

### 10.3. DESARROLLO PIC

Se realiza la socialización a través de comunicado interno a las diferentes dependencias la aprobación del PIC, su contenido y las acciones a seguir.

Para la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta el conocimiento y experiencia de funcionarios en lo que puedan aportar, así mismo, aquellos funcionarios que tengan la oportunidad de salir a capacitarse fuera de la ciudad al regreso realimentarán lo aprendido con los demás funcionarios.

Para las actividades donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área que la solicite deberá formular su solicitud de contratación ante la Secretaria General quien iniciara el trámite del proceso de selección.


Una vez el proceso sea aprobado por la presidencia, el área Jurídica, responsable de la contratación, considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad. Adicionalmente, Secretaria General designara supervisores para el seguimiento y control de lo contratado.

### 10.4 PRESUPUESTO PARA EL PIC

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones se asigna un rubro presupuestal por valor de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000), identificado con código 02020201. El cual será fuente de financiación para capacitaciones del personal de planta de forma interna y externa.

### 10.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

 <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> <b>HAGÁMOSLO REAL</b> <small>CONCEJO 2021</small>	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b>			
	<b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2021</b>			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

## 10.6 EVALUACIÓN DEL PIC

Terminadas las actividades de capacitación propuestas en el presente plan, el equipo de trabajo de la Secretaria General realizara una encuesta, con el fin de estimular el desempeño individual de los servidores públicos y a la vez para medir la satisfacción obtenida por parte de cada uno de los participantes en las actividades programadas y realizadas.

Así mismo es necesario que dicha evaluación tenga que ver con la retroalimentación de las capacitaciones en las áreas de la corporación, donde amerite conocer del tema tratado, por los funcionarios beneficiarios de las capacitaciones.



**CARLOS ANDRES HINCAPIE RUEDA**  
 Secretario General

Proyecto::Pbg.