

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	RESOLUCIONES				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM- FT-11	Serie:	Página 1 de 2

RESOLUCION No. 026 DEL 21 DE ENERO DE 2022

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA 2022.

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 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 3° 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 1° 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 independientemente 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 nacional de capacitación con vigencia 2022, 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.

4 19

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	RESOLUCIONES				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM- FT-11	Serie:	Página 2 de 2

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el plan institucional de capacitación-PIC- del Concejo Municipal de Bucaramanga, para la vigencia 2022, el cual se incorpora esta resolución y hace parte integral de la misma.

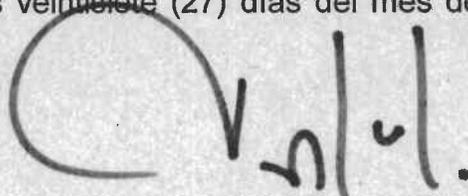
ARTICULO SEGUNDO: Para efectos de la implementación y desarrollo del PIC 2022, el Concejo Municipal de Bucaramanga, podrá con base en sus propios recursos y además con la realización de las gestiones necesarias ante los organismos de formación del nivel municipal, departamental y nacional para que bajo los principios de subsidiaridad y complementariedad apalanque 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 veintisiete (27) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022).

El Presidente,



CARLOS ANDRES BARAJAS HERREÑO

La Secretaria General,



AZUCENA CACERES ARDILA

Proyecto: P.bz.-Secretaria General
 Reviso Aspectos Jurídicos: Jessica Natalia Serrano Tarazona
 Reviso Aspectos presupuestales y financieros: Diana Constanza Muñoz Ayala



Anexo: Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2022.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

CONCEJO DE BUCARAMANGA

SECRETARIA GENERAL

2022

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460 www.concejodebucaramanga.gov.co

4

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	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
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Definiciones de Términos	4
Las Políticas Generales de la Programación de la Capacitación	6
Necesidades de Capacitación de Funcionarios	6
Desarrollo del PIC	7
Presupuesto para el PIC	8
Seguimiento y Evaluación	8
Evaluación del PIC	8

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	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

Para la vigencia 2022, el Honorable Concejo de Bucaramanga, busca fortalecer y desarrollar competencias laborales de sus servidores públicos, por medio de las capacitaciones tanto externas como internas, cuyo fin es consolidar las habilidades, destrezas y en general los conocimientos que redunden en las funciones que cada uno desarrolle, desde su sitio de trabajo, en beneficio propio, de la corporación, y de la comunidad en general.

JUSTIFICACION

Con este Plan Institucional de Capacitación para el año 2022, el Honorable Concejo de Bucaramanga, pretende transferir y reforzar el conocimiento y las habilidades, en el cumplimiento a las políticas de Administración y Desarrollo Humano, para que el funcionario pueda desempeñar mejor su trabajo.

A pesar que esta corporación cuenta con una nómina pequeña de personal, no es menos importante que ellos tengan una retroalimentación de conocimientos y procesos, que le permitan contar con la formación y de esa manera hacer mas productivo del desempeño diario.

MARCO NORMATIVO

Las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado están consagradas desde la Constitución Política en el Artículo 53, Ley 489 de 1998, artículo 36 de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1 y

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

siguientes, 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.

OBJETIVO GENERAL

Transmitir a los funcionarios de esta corporación, nuevos conocimientos que le permita destrezas y habilidades a través de espacios de formación y capacitación, cubriendo las necesidades y requerimientos, para el fortalecimiento de las competencias laborales, que nos permita generar cultura de servicio y la confianza ciudadana.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios de la corporación con relación a las políticas, planes, proyectos, los objetivos, los procesos y los procedimientos de nuestra corporación.
- 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.

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

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460 www.concejodebucaramanga.gov.co

4

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

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 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).

9

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

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.

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

Temáticas en Contratación Pública y Supervisión.
Retos de la Gestión Documental (Administración de Archivos y sus Etapas) Ley 594 de 2000 y demás normas que la adicione o modifiquen.
Proceso de mantenimiento MECI, desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control y CALIDAD
SISTEMAS (apropiación y uso de las herramientas tecnológicas-ética en el contexto digital y manejo de datos, Seguridad digital, Seguridad informática).

7

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

Manual de Buen Gobierno Corporativo-Gobierno en Línea (Código de integridad, derecho de acceso a la información).
Incentivar la realización del curso virtual de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción brindado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Gestión del Riesgo
Capacitación en política y seguridad y salud en el trabajo
Herramientas Computacionales, correo electrónico y redes sociales
Administración del Servicio al Ciudadano (Atención al Cliente)
Gestión Administrativa y del Talento Humano (inducción -reinducción), cultura del servicio atención al usuario externo e interno; Evaluación del desempeño y carrera administrativa y ética y responsabilidad del servidor público
Ley 2094 del 29 de junio de 2021 Nuevo Código Disciplinario y Ley 1755 de 2015 y Decreto 491 de 2020 (P.Q.R.S.D)
Capacitación en Gestión Financiera y Temas Presupuestales
Sostenibilidad Ambiental (Plan Ambiental)

10.3. DESARROLLO DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Para el desarrollo, realizaremos un cronograma de las capacitaciones que le permita al funcionario conocer anticipadamente el temario, el lugar donde se va a llevar a cabo la formación, los expositores, y la conformación de los grupos para las actividades que así lo requiera.

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

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE CAPACITACION PIC 2022			
	Versión: 02	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM	Serie:

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 de las actividades de capacitación internas y externas contenidas en el presente Plan Institucional de Capacitación, se tiene como fuente de financiación en el presupuesto de ingresos y gastos de la actual vigencia, un rubro presupuestal cuyo código Presupuestal No. 2.1.2.02.02.009 *Servicios para la comunidad, sociales y personales.*

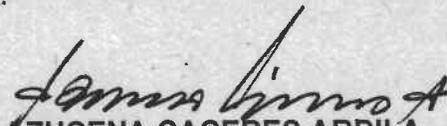
10.5 SEGUIMIENTO.

Con el fin de realizar el seguimiento oportuno a cada una de las capacitaciones señaladas en el cronograma, tenemos el plan de acción con fechas preestablecidas, que permitan realizar la medición.

10.6 EVALUACIÓN DEL PIC

Para determinar el impacto del aprendizaje en el funcionario que recibe la capacitación, es aplicar evaluaciones y calificaciones cuyo promedio debe ser mínimo de 3.5.

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.


AZUCENA CACERES ARDILA
 Secretario General

Proyecto: P.bz.

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga
 Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460 www.concejodebucaramanga.gov.co

4