

|  |   |                            |                           |        |               |
|--|---|----------------------------|---------------------------|--------|---------------|
| <br><b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                           |        |               |
|  | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                            |                           |        |               |
|  | Versión:<br>03                          | Fecha:<br>JULIO DE<br>2017 | Código:<br>GADM-<br>FT-11 | Serie: | Página 1 de 2 |

## RESOLUCION No. 040 DEL 28 DE FEBRERO DE 2023

### POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA 2023.

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 Institucional de capacitación con vigencia 2023, 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.

|   |   |                            |                           |        |               |
|---|---|----------------------------|---------------------------|--------|---------------|
|  | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                           |        |               |
|   | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                            |                           |        |               |
|   | Versión:<br>03                          | Fecha:<br>JULIO DE<br>2017 | Código:<br>GADM-<br>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 2023, el cual se incorpora esta resolución y hace parte integral de la misma.

**ARTICULO SEGUNDO:** Para efectos de la implementación y desarrollo del PIC 2023, 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.

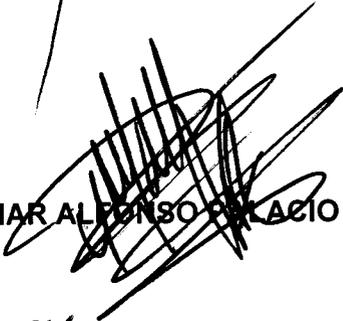
**NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dada en Bucaramanga, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023).

El Presidente,

  
**JAVIER AYALA MORENO**

La Secretario General,

  
**WILMAR ALFONSO PALACIO VERANO**

Proyecto: P.bz.-Secretaria General   
 Reviso Aspectos Jurídicos: Jaime Arenas Arenas   
 Reviso Aspectos presupuestales y financieros: Plutarco Ariza Ruiz 

Anexo: Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023.

|   |   |                            |                 |        |
|---|---|----------------------------|-----------------|--------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                 |        |
|   | <b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2023</b>    |                            |                 |        |
|   | Versión: 02                             | Fecha:<br>JULIO<br>DE 2017 | Código:<br>GADM | Serie: |

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC**

### **CONCEJO DE BUCARAMANGA**

#### **SECRETARIA GENERAL**

**2023**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2023**

|   |   |                            |                 |        |                  |
|---|---|----------------------------|-----------------|--------|------------------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                 |        |                  |
|   | <b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2023</b>    |                            |                 |        |                  |
|   | Versión: 02                             | Fecha:<br>JULIO<br>DE 2017 | Código:<br>GADM | Serie: | Página 2<br>de 7 |

## 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      |

## 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 2023, 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 con sus comisiones permanentes.

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 2023, 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.

## 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, Ley 909 de 2004 especialmente los artículos 15 y 36, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, 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, razón por la cual se da aplicabilidad la normatividad vigente a través de este plan de capacitación PIC.

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.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

|   |   |                            |                 |        |
|---|---|----------------------------|-----------------|--------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                 |        |
|   | <b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2023</b>    |                            |                 |        |
|   | Versión: 02                             | Fecha:<br>JULIO<br>DE 2017 | Código:<br>GADM | Serie: |

- 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.
- Mantener un talento humano capacitado y prospectivo frente a las necesidades que demanden los ciudadanos ante el Concejo Municipal de Bucaramanga.

### 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 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:

- 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.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.
- 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 MIPG   |
| SISTEMAS (apropiación y uso de las herramientas tecnológicas-ética en el contexto digital y manejo de datos, Seguridad digital, Seguridad informática).                        |
| 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   |

|   |   |                            |                 |        |                  |
|---|---|----------------------------|-----------------|--------|------------------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                            |                 |        |                  |
|   | <b>PLAN DE CAPACITACION PIC 2023</b>    |                            |                 |        |                  |
|   | Versión: 02                             | Fecha:<br>JULIO<br>DE 2017 | Código:<br>GADM | Serie: | Página 6<br>de 7 |

|  |
|--|
| 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)  |
| Comunicación asertiva y lenguaje no verbal   |

### 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 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 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.

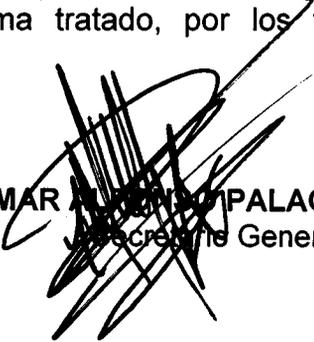


La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

## 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 amente conocer del tema tratado, por los funcionarios beneficiarios de las capacitaciones.

  
WILMAR PALACIOS VERANO  
Secretaria General

Proyecto: P.bz.SG   
Revisó: Sofia Albarracín CPS-Abogada SG.