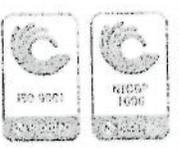


	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA					
	RESOLUCIONES					
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM- FT-11	Serie:	Página 1 de 2	

RESOLUCIÓN No. 068 de 2019

(08 de mayo)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA PARA EL PERIODO CONSTITUCIONAL 2019"

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 2019, 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

 <p>CONCEJO DE BUCARAMANGA</p> <p>Más cerca</p>	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA					
	RESOLUCIONES					
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: GADM- FT-11	Serie:	Página 2 de 2	

RESOLUCIÓN No. 068 de 2019

(08 de mayo)

públicos de la entidad, los resultados de auditorías internas y externas, y los planes de mejoramientos suscritos.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el plan institucional de capacitación-PIC- del Concejo Municipal de Bucaramanga, para la vigencia 2019, el cual se incorpora esta resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: para efectos de la implementación del PIC 2019, el concejo Municipal de Bucaramanga, podrá realizar las gestiones necesarias ante las necesidades del nivel departamental para que bajo los principios de subsidiaridad y complementariedad se puedan conseguir los objetivos del plan.

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

NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en Bucaramanga, a los ocho (08) días del mes de mayo de dos mil diecinueve (2019).

El Presidente,


WILSON-MANUEL MORA CADENA

La Secretaria General (E):


SONIA MARIA SANCHEZ RUEDA

Proyecto: Secretaria General
 Reviso Aspectos Jurídicos: Oficina Asesora Jurídica 

Anexo: Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2019.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	Página 1 de 13	

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACION	2
1.1.	MISION	2
1.2	VISION	2
1.3	PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS	2
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	OBJETIVOS	5
3.1	OBJETIVO GENERAL	5
3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4.	POLITICAS DE CAPACITACIÓN	6
5.	PRINCIPIOS DE CAPACITACION	6
6.	ALCANCE	7
7.	MODALIDADES DE CAPACITACION	7
8.	FASES PARA LA FORMULACION DEL PIC	8
9.	EVALUACION DEL IMPACTO DE CAPACITACION	9
10.	DEFINICIONES	9
11.	RESPONSABILIDADES DEL PIC	10
12.	IDENTIFICACION DE CAPACITACIONES	11
13.	DESARROLLO DEL PIC	12
14.	PRESUPUESTO	12
15.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	13

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

1. PRESENTACIÓN CONCEJO DE BUCARAMANGA

1.1 MISIÓN

El Concejo de Bucaramanga es una Corporación Político – Administrativa, que representa e involucra a la comunidad en el ejercicio del control político sobre la Administración Municipal y en el estudio y aprobación de proyectos de acuerdo, que coadyuven con el cumplimiento de los fines del Estado en el municipio de Bucaramanga, teniendo en cuenta la Constitución y el acervo normativo pertinente; con el apoyo y compromiso de servidores públicos idóneos y competentes.

1.2 VISION

El Concejo de Bucaramanga para el año 2019 será reconocido a nivel nacional como la corporación político – administrativa altamente calificada, legítima y efectiva en el desarrollo de las funciones y atribuciones establecidas en la constitución y la ley, para alcanzar mejores condiciones de vida de la comunidad, apalancados de un talento humano idóneo que permita el desarrollo de procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

1.3 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Se identifican como principios rectores de la Corporación Administrativa: La eficacia, eficiencia, transparencia, moralidad, responsabilidad e imparcialidad.

Principios Rectores del Concejo: El Concejo Municipal en sus actos se regirá por los siguientes principios rectores. (De conformidad con el Art. 209 de la C.N., y el Art. 5 de la Ley 136 de 1994).

- **EFICACIA:** Los Municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos.
- **EFICIENCIA:** Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado.
- **ECONOMÍA:** Los municipios deberán maximizar los resultados o beneficios sociales con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible. Se sabe que no siempre la utilización de más recursos de los estrictamente necesarios implica una vulneración a este dogma, pues en ciertos casos el beneficio social se encuentra justamente en el empleo de tales recursos.
- **CELERIDAD:** Con este principio se busca la agilidad en el trámite y la gestión administrativa. Comporta la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de entidades y

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)

Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460

www.concejodebucaramanga.gov.co

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA					
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES					
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	Página 3 de 13	

servidores públicos para lograr que alcancen sus cometidos básicos con prontitud, asegurando que el efecto de su gestión se proyecte oportunamente en la atención de las necesidades y aspiraciones de sus destinatarios.

- **PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA:** Los actos de la administración municipal son públicos y es obligación de la misma facilitar el acceso de los ciudadanos a su conocimiento y fiscalización, de conformidad con la ley.
- **MORALIDAD:** Las actuaciones de los servidores públicos municipales deberán regirse por la ley y la ética propias del ejercicio de la función pública.
- **RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad por el cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, será de las respectivas autoridades municipales en lo de su competencia. Sus actuaciones no podrán conducir a la desviación o abuso de poder y se ejercerán para los fines previstos en la ley. Las omisiones antijurídicas de sus actos darán lugar a indemnizar los daños causados y a repetir contra los funcionarios responsables de los mismos.
- **IMPARCIALIDAD:** Las actuaciones de las autoridades y en general, de los servidores públicos municipales y distritales se regirán por la Constitución y la ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin ninguna discriminación de género o raza.
- **IGUALDAD:** Este principio obliga a la administración a actuar conforme la regla de la no discriminación y a promover dentro del ámbito de sus competencias que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas en favor de los grupos discriminados o marginados, así como proteger especialmente a quienes por su condición económica, física o mental estén en circunstancias de debilidad manifiesta.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2019

2. 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, 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.

Decreto 1083 de 2015, Título 4

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA					
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES					
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	Página 5 de 13	

3. OBJETIVOS

3.1 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.

3.2 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.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del talento humano de la corporación
- 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.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

4. POLITICAS DE CAPACITACIÓN

- Proveer espacios, oportunidades y elementos que contribuyan al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar funciones con oportunidad y eficiencia.
- La formación permanente no deberá constituirse un fin en sí misma sino generadora de conocimiento y ser herramienta para alcanzar los objetivos del sistema de gestión de calidad.
- permiso de capacitación: autorización del presidente de la corporación con el visto bueno del jefe inmediato, para participar en cursos, seminarios, diplomados y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor público.
Cuando se otorgue el permiso al funcionario, el jefe inmediato debe garantizar el óptimo funcionamiento de la dependencia, al finalizar el evento, el servidor público presentará copia del certificado de asistencia al evento a la secretaria general y realizará una socialización con los compañeros de la oficina, dejando registro de la participación.
- 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.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.
- Efectuar seguimiento y evaluación la Plan institucional.

5. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

En el desarrollo de las capacitaciones realizadas en la corporación se observaran los siguientes principios:

- **Complementariedad:** la capacitación se concibe como un proceso adicional de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo.
- **Objetividad:** la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta al diagnostico de necesidades previamente realizado.

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

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

- **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 funcionarios.
- **Economía:** Buscar el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos temas dirigidos a la formación institucional y cambios de actitud.

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, se elabora anualmente por la Secretaría General con el apoyo de todos los líderes de procesos y las necesidades expuestas por los funcionarios de planta en la encuesta aplicada en el plan de bienestar institucional.

Por lo anterior se pretende diseñar y orientar el proceso de formación y capacitación de los empleados que se encuentren vinculados con la Corporación, facilitando sus competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas establecidas en la Corporación.

7. MODALIDADES DE CAPACITACION.

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que responden a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el decreto – ley 1567 de 1998, y decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas.

- Programas corporativos.** Son aquellos que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar la entidad. Dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la reinducción.
- Programa operativo de capacitación.** Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la entidad haya formulado en su planeación operativa de corto, mediano o largo plazo, en concordancia con la visión.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA					
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES					
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	Página 8 de 13	

- c) **Programas de contingencia:** Son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que a juicio del Concejo deban atenderse.

8. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

- a) **Realización de encuestas y recolección de información:** se procedió a diseñar e implementar las encuestas de necesidades de capacitación individual, para lo cual que conto con la participación de los funcionarios.
- b) **Consolidación del diagnostico de necesidades:** con los resultados obtenidos en las encuestas, se realizo el diagnostico para determinar en los temas a capacitar.
- c) **Formulación del PIC:** La Secretaria General diseño el plan institucional de capacitación con el apoyo de todo su equipo de trabajo.
- d) **Aprobación del PIC:** se realiza comité de control interno y gestión con el fin de aprobar el Plan Institucional de Capacitación.
- e) **Divulgación del PIC:** A través de los medios de comunicación interno se publicara el PIC a los funcionarios de la corporación.
- f) **Ejecución del PIC:** mensualmente se reunirá el equipo de la secretaria general con el fin de decidir y velar por la ejecución del Plan Institucional de Capacitación
- g) **Seguimiento y evaluación:** 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.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

9. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Permite medir los resultados finales de la entidad obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados, semestralmente se presentara reporte ante el secretario general mediante los resultados obtenidos en la evaluación de las capacitaciones.

10. DEFINICIONES

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)

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)

Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460

www.concejodebucaramanga.gov.co

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

11. RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Presidente:

- Aprueba la ejecución del plan institucional de capacitación
- Garantiza el cumplimiento del PIC y facilita los medios e infraestructura física para su ejecución y participación activa de todos los funcionarios.

Secretaria General:

- Elabora el Plan Institucional de Capacitación
- Realiza seguimiento a la ejecución del plan institucional de capacitación.
- Administra la oferta de capacitación externa.

Funcionarios:

- Cumplen con las condiciones establecidas para ser beneficiados por el PIC.
- Participan en la formulación e implementación de temas para capacitación.
- Evalúan el proceso de aprendizaje individual y en equipo.

Obligaciones de los Funcionarios:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su oficina o proceso.
- Asistir a las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado realizando socialización al equipo de trabajo y/o presentación del certificado al jefe inmediato.
- Participar activamente en la evaluación de las capacitaciones a las cuales asista.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

12. IDENTIFICACION CAPACITACIONES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC

1	Fundamentos del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
2	Talento Humano
3	Proceso de implementación MECI y CALIDAD
4	Adaptación al cambio
5	Generalidades y Aspectos Medio Ambientales
6	Generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
7	Gestión Pública
8	Gestión del riesgo
9	Gobierno en Línea
10	Cultura Organizacional
11	Responsabilidad Social
12	Liderazgo
13	Gestión Financiera
14	Herramientas Tecnológicas
15	Gestión del Cambio

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

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

16	Herramientas Computacionales
17	Gestión Documental
18	Administración del Servicio al Ciudadano (Atención al Cliente)

VER CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES DEL PIC

13. DESARROLLO PIC

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias la aprobación del PIC, su contenido y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de las actividades con facilitadores internos, el profesional asignado, trabajará directamente con el funcionario que recibirá la formación en el área donde se ejecutara la actividad y se hará seguimiento y control de la misma.

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.

14. PRESUPUESTO P.I.C.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones se asigna un rubro presupuestal por valor de DE PESOS (\$35.000.000), identificado con código 02020201.

	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES				
	Versión: 02	Fecha: Noviembre de 2017	Código: GADM-PL-03	Serie:	

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En la Secretaria General se verificara semestralmente el cumplimiento al cronograma de capacitación y se realizara el reporte de los indicadores correspondientes al cumplimiento del mismo.

Cumplimiento del plan de capacitaciones:

Indicador de Gestión: # Capacitaciones realizadas x 100
Total de capacitaciones programadas

Cobertura del plan de capacitaciones:

Indicador de Cobertura: # Funcionarios capacitados x 100
Total de funcionarios de la corporación

Indicador de réplica # capacitaciones replicadas
total de capacitaciones