

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 1 de 12

1. OBJETIVO

Establecer las fases de las líneas de desarrollo del personal adscrito a la Alcaldía de Bucaramanga para el periodo 2016-2019 el cual está orientado a fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos de la Administración Municipal.

2. ALCANCE

Este Plan es de aplicabilidad a todos los servidores públicos de la Entidad, según su tipo de vinculación y conforme lo establece la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. Se ejecutará a partir de la identificación de las necesidades de formación y capacitación que se realice en desarrollo de los diferentes procesos del Sistema de Gestión de la Calidad.

3. DEFINICIONES

Para efectos de esta Plan se establecen las siguientes definiciones:

- 3.1. **Competencias:** “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).
- 3.2. **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).
- 3.3. **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.
- 3.4. **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano (Antes Educación No Formal):** La Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano regulada por la Ley 1064 de 2006, antes denominada Educación No Formal, 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).
- 3.5. **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 2 de 12

comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- 3.6. 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).
- 3.7. Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP).
- 3.8. Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP).
- 3.9. Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP)
- 3.10. Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un equipo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP)
- 3.11. Plan de Aprendizaje Individual:** Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP)

4. RESPONSABLE

Subsecretaría Administrativa.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Alcaldía de Bucaramanga, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998:

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 3 de 12

- ✚ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario 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 empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ✚ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ✚ **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 empleados.
- ✚ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✚ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✚ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- ✚ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✚ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos presentes en la Alcaldía de Bucaramanga.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Según la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, PIC, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan es el “conjunto de acciones de formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de 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 establecidas en una entidad pública” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2008)

De acuerdo a lo anterior, El Plan Institucional de Capacitación, vigencia 2016-2019 de la Alcaldía de Bucaramanga, responde a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 4 de 12

y al procedimiento establecido por la Alcaldía de Bucaramanga, con el fin de ejecutar un plan acorde a las necesidades institucionales, en su búsqueda por desarrollar y fortalecer competencias que conlleven al cumplimiento la misión, visión, objetivos institucionales y, a elevar los niveles de calidad en todos los procesos y procedimientos de la administración municipal.

5.1. Base Legal

- Ley 909 de 2004: Ley de Empleo Pública, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. Establece dentro de los principios de la función pública la Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector Función Pública.
- NTC GP 1000:2009.
- MECI.
- Lineamientos del DAFP y ESAP.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo General:

Fortalecer el **desarrollo de competencias y habilidades** de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento das metas establecidas en el Plan de Desarrollo “Gobierno de los ciudadanos”.

5.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de capacitación que requieren los Servidores Públicos para el desarrollo de los diferentes procesos de la Alcaldía de Bucaramanga.
- Dar a conocer aspectos teóricos y conceptuales sobre nuevas normas o nuevos procedimientos, para garantizar la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Fomentar en los Servidores Públicos buenas prácticas, que permitan la satisfacción del servicio al ciudadano.
- Fomentar el desarrollo de las competencias laborales al interior de los distintos grupos de trabajo, para apropiar el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 5 de 12

5.3. Metas e Indicadores

5.3.1. Metas:

Se establecen tres (3) metas, así:

1. Lograr la participación como mínimo del 75% de los empleados públicos, las actividades de capacitación donde debe participar o sea invitado. (Pertinencia).
2. Ejecutar el 80% de las actividades que se aprueben en el cronograma anual. (Eficacia)
3. Obtener un grado de aprobación del 80% en las actividades de capacitación. (Efectividad).

Indicadores

Para efectos de la evaluación y control, se definen los siguientes indicadores de gestión:

<u>NOMBRE INDICADOR</u>	<u>OBJETIVO INDICADOR</u>	<u>FORMULA INDICADOR</u>
Cumplimiento Programa de capacitación	Medir el Porcentaje de capacitaciones realizadas a los servidores públicos de acuerdo al Plan de Capacitación.	(No. De capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones Programadas) *100%
Pertinencia del programa de capacitación	Medir el cubrimiento del programa de capacitación de los servidores públicos, según su área de desempeño	(Sumatoria de Servidores Públicos que asistieron al evento de capacitación/Total de Servidores Públicos invitados o que debían asistir)*100%
Aprobación del Programa de Capacitación	Establecer cuantos servidores públicos aprueban las actividades de capacitación donde participan.	(Sumatoria del número de servidores públicos que aprobaron la capacitación / Total de servidores públicos asistentes a la capacitación)*100%

5.4. Dimensiones

La capacitación y formación en la Alcaldía de Bucaramanga, debe responder a tres dimensiones, que demuestren la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad los resultados que se esperan de un servidor público. Para lograrlo se estructura el Plan en tres dimensiones: El SER, que comprende los valores y las actitudes del individuo como ser humano; el SABER, que está determinado por los conocimientos que debe tener para el cumplimiento de una determinada

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 6 de 12

actividad y el HACER, entendido como las destrezas, habilidades y aptitudes que debe poseer y demostrar el Servidor Público.

Cada una de las actividades que se desarrollen, deben enmarcarse en una de estas tres dimensiones.

5.5. Generalidades

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, siendo la Alcaldía de Bucaramanga, una entidad que hace parte del Sistema Nacional de Formación, se tendrá en cuenta las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios, según el Plan Nacional de Formación y Capacitación, articulados con las estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

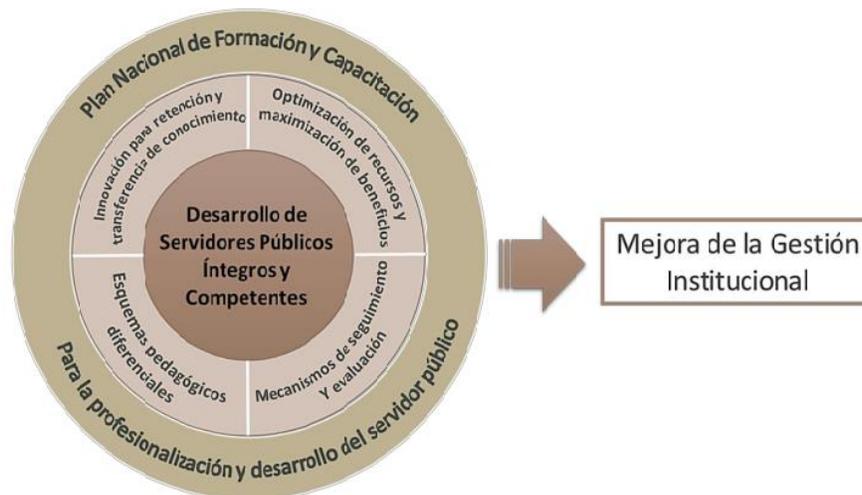
PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación, realizado por El Departamento Administrativo de la Función Pública (Función Pública) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se base en los siguientes principios además de los establecidos por el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ Probidad e integridad del servidor público
- ✓ Bienestar y desarrollo de los servidores
- ✓ Productividad y trabajo en equipo
- ✓ Investigación, innovación y desarrollo
- ✓ Reconocimiento de la labor del servidor público

Este plan contempla como “fundamental entender la importancia de la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles. Así, la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor, al ser un insumo básico de la gestión de las entidades públicas”. El siguiente gráfico describe la apuesta estratégica de dicho Plan.

Gráfico No. 1. Apuesta Estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 7 de 12

Fuente: Fuente Función Pública, 2016

Los ejes temáticos priorizados dentro de este plan son Gestión del Conocimiento, Gobernanza para la Paz y Creación de valor público. Los cuales se definen en dicho plan como:

- 1: Gestión del conocimiento en las entidades públicas: Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

2. Creación de valor público: El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos (alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos), para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

3. Gobernanza para la paz: Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado. Por consiguiente, con establecer un incremento en el escalafón del BID o ingresar a la OCDE no se consolidará la paz, pero generará confianza en el país y permitirá que los servidores públicos estén formados y capacitados para aportar en la consolidación de la paz, especialmente en las regiones.

De igual manera el Plan Institucional de Capacitación, deberá responder a los principios del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019: lógica, ética y estética.

LÓGICA	<p>Es la herramienta para que el administrador de la cosa pública, asesorado y asistido por los intelectuales, los técnicos más destacados y los cerebros más lúcidos de nuestra sociedad en cada materia escoja la mejor solución; la más sensata, la más creativa, la más lógica, entre todas las posibilidades planteadas. Bajo el principio de la lógica se desarrollarán también los principios de planeación, eficiencia, eficacia, oportunidad y celeridad para la ejecución del programa de desarrollo.</p>
---------------	---

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 8 de 12

ÉTICA	<p>Es el pilar de la anti-corrupción: junto a la democracia, son las únicas herramientas que existen para derrotarla. Con esta herramienta, cada obra que se lleve adelante en la ciudad, tendrá que estar previamente garantizada a través de un contrato de ética social firmado por todas las partes intervinientes como garantía de que los costos de las obras correspondan estrictamente a lo que se va a ejecutar y con los estándares de calidad exigidos para cada caso. Con la premisa y el valor supremo de la ética se ejecutarán los planes y proyectos, con estricta transparencia y control social y de los organismos de control del estado.</p>
ESTÉTICA	<p>Es la herramienta, que pocas veces se tiene en cuenta, pero es la que más puede contribuir a darle color y armonía a la vida cotidiana de los ciudadanos. Embellecer la ciudad y tratarla como si fuera una obra de arte en movimiento, es el factor que más puede contribuir a serenar los espíritus, atenuar los instintos agresivos, alegrar el entorno de todos los días e impulsar el orgullo y el sentido de pertenencia a la ciudad, estimulando el turismo nacional e internacional hacia Bucaramanga y su región. Lógica, ética y estética permean todo el plan de desarrollo y reclaman posiciones y compromisos de todos los actores sociales en el sueño de la ciudad deseada y en la realidad de su construcción.</p>

Tabla 1. Principios del Plan de Desarrollo 2016-2019 de la Alcaldía de Bucaramanga. **Fuente:** Plan de Desarrollo 2016-2019, gobierno de los ciudadanos y ciudadanas.

Así mismo se desarrollará teniendo en cuenta el marco estratégico del Plan de Desarrollo 2016-2019 el cual incluye: gobernanza democrática, equidad e inclusión institucional, sostenibilidad ambiental, calidad de vida, productividad y generación de oportunidades e infraestructura y conectividad.

5.6. Etapas para su construcción

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Bucaramanga, se ha tomado como referente la Guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, la cual señala cinco fases, a continuación descritas

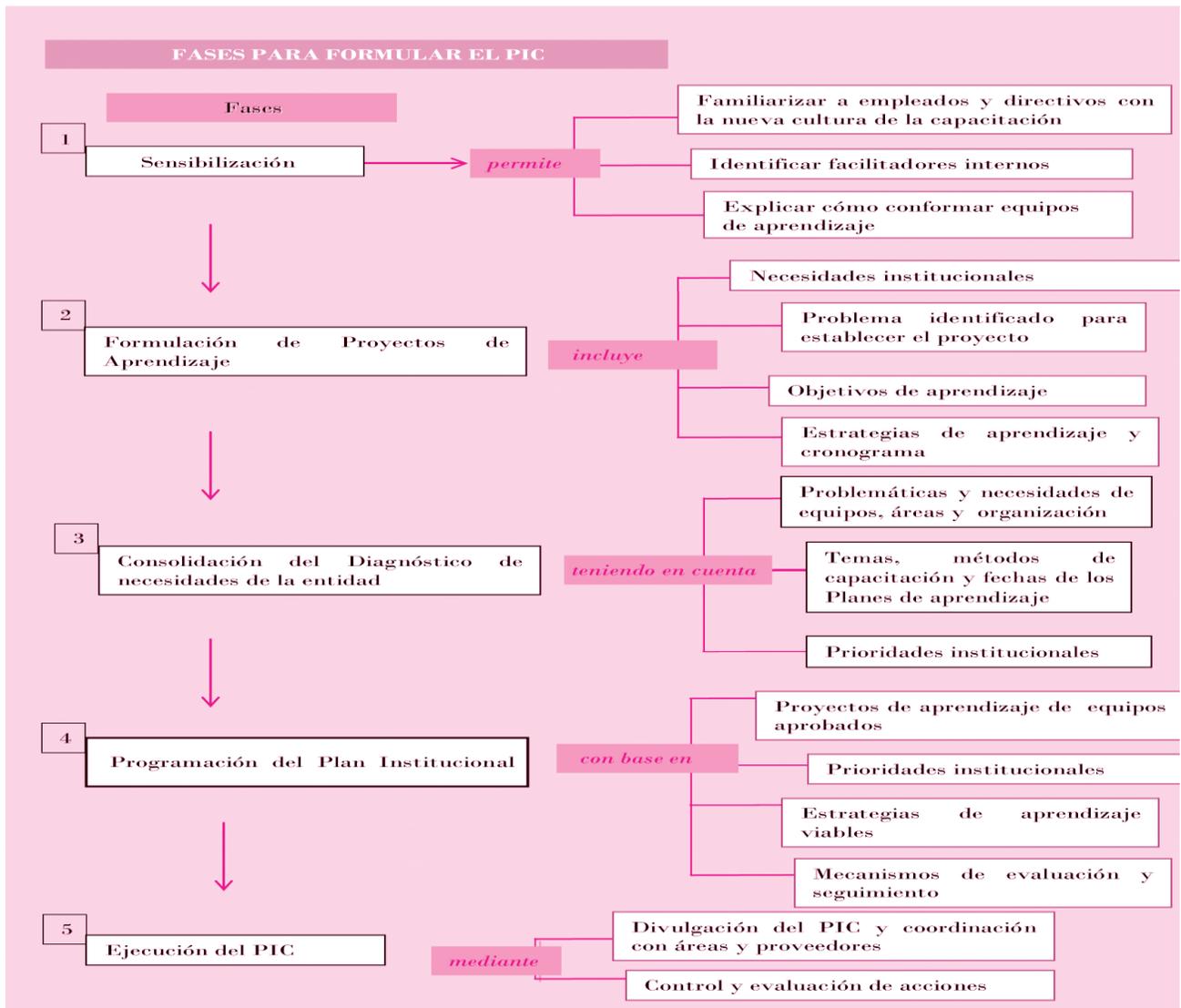


Gráfico 2. Fases para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. **Fuente:** Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación -PIC- 2008, Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.7. Modalidades y Herramientas

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el PIC y en los cronogramas de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 10 de 12

- 5.7.1. Seminarios y talleres: Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.
- 5.7.2. Cursos de profundización y actualización: Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.
- 5.7.3. Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades diarias dentro del proceso al que pertenece, en las actividades del Sistema de Gestión de la Calidad, en Gestión Documental, en actividades de salud ocupacional, entre otras.
- 5.7.4. Video conferencias, web conferencias, cursos virtuales: Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto, desde el puesto de trabajo.
- 5.7.5. Diplomados: Son programas de actualización que buscan ahondar y perfeccionar los conocimientos, aportando herramientas técnicas en aspectos específicos del ámbito de trabajo, para focalizar habilidades y competencias en el dominio de una práctica laboral.

5.8. Los proyectos de aprendizaje en equipo

Los proyectos de aprendizaje en equipo, se enmarcarán en cuatro grandes subprogramas:

- 5.8.1. Inducción: Tiene por objeto iniciar al Servidor Público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Alcaldía de Bucaramanga.
- 5.8.2. Reinducción: Está dirigida a reorientar la integración del Servidor Público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Administración. Es este subprograma estarán todas las temáticas relacionadas con actualización normativa y las relacionadas con la apropiación del Sistema Integrado de Gestión de Calidad –SIGC-.
- 5.8.3. Innovación: Dirigida a fomentar una nueva cultura en los servidores públicos, frente al uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, en el marco de la política nacional de cero papel.
- 5.8.4. Desarrollo Personal: Tiene como propósito principal realizar acciones frente al individuo, al ser Humano, con componentes que potencien su proyecto de vida, mejorando su forma de relacionarse consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente, con la vida.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 11 de 12

5.9. Ejes temáticos priorizados

Para el desarrollo de la capacitación se definen los siguientes ejes para enmarcar el plan de capacitación:

1. **Gestión del Conocimiento:** Las actividades deben contemplar la forma como se hacen las cosas; como se afronta el cambio pasando de saberes individuales a saberes organizacionales acumulables. En este aspecto se pueden incluir actividades que buscan:
 - ✓ Incremento en la capacidad institucional de la Organización
 - ✓ Reforzar competencias para la adaptación al cambio
 - ✓ Mejorar rendimiento o desempeño de la Organización
 - ✓ Disminución de riesgos

2. **Formación y capacitación para la creación de valor público:** Se enfoca en la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos. Se profundizará en las competencias laborales para el desempeño de los empleos. Se deben incluir actividades para:
 - ✓ Difusión de prácticas de gestión orientadas a resultados, especialmente para el nivel directivo.
 - ✓ Diseño de programas para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión
 - ✓ Acciones de promoción y divulgación de buenas prácticas, que permitan la participación ciudadana en el diseño de políticas públicas.
 - ✓ Aumento en la comprensión de modelos de planeación y gestión implementados en la entidad y su interacción con los grupos de interés.

3. **Gobernanza para la paz.** Asociado al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementan en la entidad. Son los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Se incluirán temas sobre:
 - ✓ Buenas prácticas en el ejercicio de gobernar: bajo principios de formalidad, transparencia, responsabilidad, consenso, equidad, eficacia, eficiencia y sensibilidad.
 - ✓ Procesos de fortalecimiento de la participación ciudadana.
 - ✓ Difusión normativa sobre derechos humanos, cultura ciudadana, cultura democrática y de legalidad

Anualmente se establecerá el cronograma teniendo en cuenta las necesidades priorizadas y el presupuesto asignado.

5.10. Evaluación y Seguimiento

En esta fase se evalúan los conocimientos adquiridos por los Servidores Públicos y se evalúa el desarrollo de la capacitación y al facilitador. Esto, con el fin de medir los resultados organizacionales y retroalimentar el proceso.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 4.0
		Página 12 de 12

6. POLÍTICAS GENERALES

- La capacitación se centra en el mejoramiento del desempeño del servidor público y en lo que se necesita para su crecimiento y desarrollo personal.
- La capacitación estará directamente relacionada con el proceso donde desempeña el empleo, los planes de desarrollo personal y los objetivos anuales de cada empleado.
- La capacitación constituye una "asignación de trabajo", por lo tanto el servidor público deberá asistir a los eventos programados. Los cursos, módulos o talleres serán desarrollados, en su mayoría, en tiempo laboral.

7. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	20 de Noviembre de 2008
1.0	Cambia Código según Tabla de Retención Documental.	20 Septiembre de 2009
2.0	Cambia de nombre y contenido según nuevas políticas Nacionales y Plan de Desarrollo Municipal.	11 de abril de 2013
3.0	Se ajusta a los lineamientos del Plan de Desarrollo Gobierno de las ciudadanas y los ciudadanos y al Plan Nacional de formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.	3 de Noviembre de 2017
4.0	Se redefinen metas e indicadores para el Plan de capacitación.	29 de Mayo de 2018