 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 1 de 14

1. OBJETIVO

Establecer las fases de las líneas de desarrollo del personal adscrito a la Alcaldía de Bucaramanga para el periodo 2020-2023 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>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 2 de 14

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 de Talento Humano.

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: 6.0
		Página 3 de 14

- ✚ **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 con lo anterior, El Plan Institucional de Capacitación, vigencia 2020-2023 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: 6.0
		Página 4 de 14

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.

6.1 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.
- Decreto 1499 de 2017.
- Lineamientos del DAFP y ESAP.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998.


6.2 Objetivos

6.2.1 Objetivo General:

Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo “Bucaramanga Ciudad de Oportunidades”.

6.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación
- 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.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 5 de 14

6.3 Metas e Indicadores

6.3.1. Metas:

Se establecen tres (3) metas, así:

1. Lograr la participación como mínimo del 80% 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%

6.4 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 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.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 6 de 14

6.5 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 2018-2022.

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.


No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (ver figura 10).

Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes⁸



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 7 de 14


De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí, la necesidad de fijar una política en la materia. Para la gestión pública orientada a resultados adoptada en el marco del Estado colombiano ha sido un factor elemental el desarrollo y renovación de la capacidad institucional, tanto a nivel constitucional como a nivel legal y normativo. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Lo anterior, lleva a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se asigne se use de la manera más eficiente. También, hace un llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional.

De igual manera el Plan Institucional de Capacitación, deberá responder a los principios del Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023:

ÉTICA	Gobernar con ética implica tomar las decisiones y ejecutar todas las acciones públicas, fundamentadas en la protección de los recursos públicos, y atendiendo el interés de la ciudadanía. Es vital garantizar que estos recursos sean invertidos en maximizar su función social y con un horizonte temporal de largo plazo que nos permita construir la ciudad de las oportunidades. La ética implica corresponsabilidad con el entorno, solidaridad entre los ciudadanos y el compromiso pleno por el desarrollo de las capacidades humanas de forma sostenible.
ECOLOGIA	Invita a comprender la condición finita de los recursos naturales y la obligación de ordenar el territorio a partir de los ecosistemas que sustentan la vida. También, consideramos fundamental la conciencia de nuestra acción humana sobre el territorio, la necesidad de conservar los ecosistemas estratégicos para lograr la sostenibilidad del territorio y una sociedad resiliente ante el escenario global del cambio climático

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 8 de 14

ECONOMIA	<p>implica el entorno económico local, a través de la destinación eficiente de los recursos públicos, incentivando el emprendimiento y el fortalecimiento de la economía. Asimismo, garantizar que cada inversión realizada responda a un principio básico relacionado con la maximización de beneficios.</p>
-----------------	---

Tabla 1. Principios del Plan de Desarrollo 2020-2023 de la Alcaldía de Bucaramanga. **Fuente:** Plan de Desarrollo 2020-2023, Bucaramanga Ciudad de Oportunidades.

Así mismo se desarrollará teniendo en cuenta el marco estratégico del Plan de Desarrollo 2020-2023 el cual incluye: Bucaramanga equitativa e incluyente: una ciudad de bienestar; Bucaramanga sostenible, una región con futuro; Bucaramanga productiva y competitiva, empresas innovadoras, responsables y conscientes; Bucaramanga ciudad vital: la vida es sagrada y Bucaramanga territorio libre de corrupción, instituciones sólidas y confiables

6.6 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.

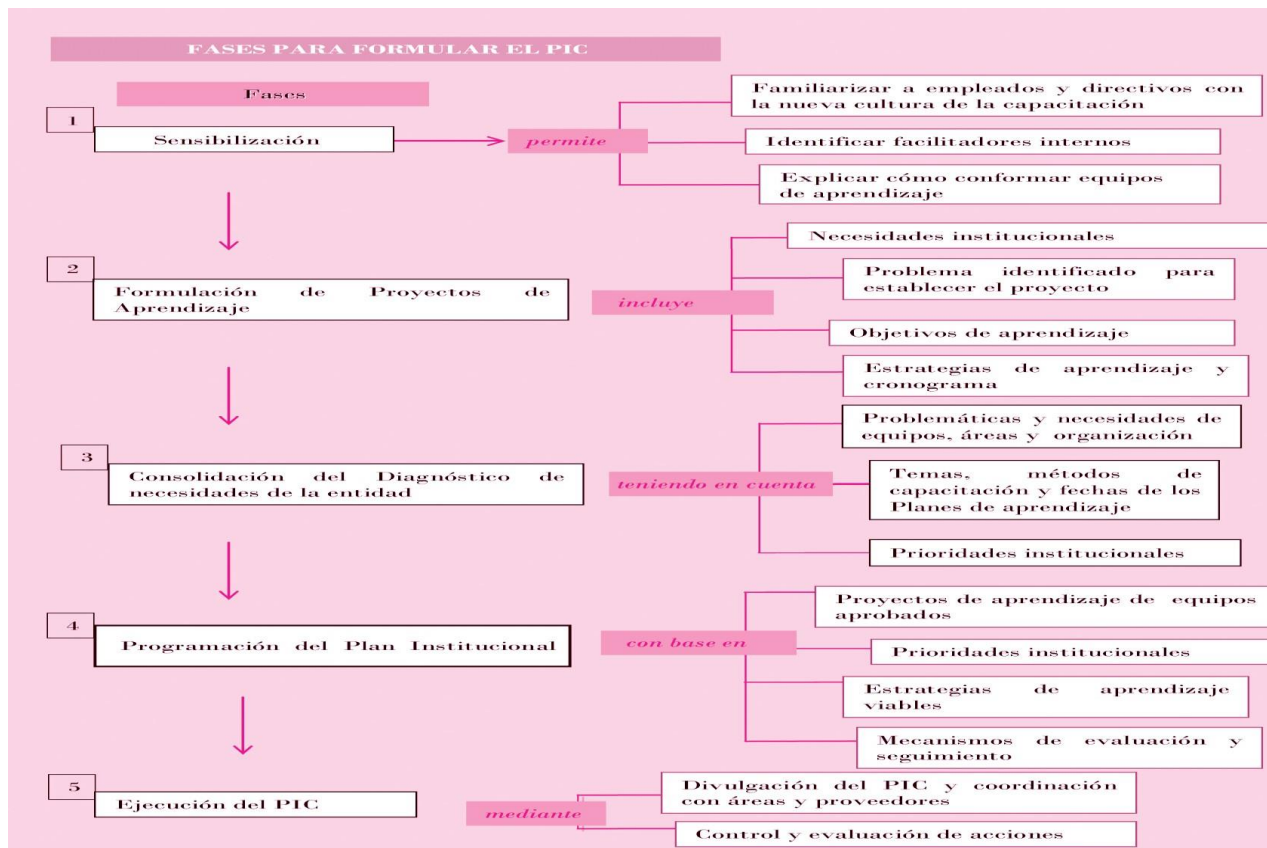



Gráfico 2. Fases para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. **Fuente:** Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación -PIC- 2008, Departamento Administrativo de la Función Pública.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 6.0
		Página 9 de 14

6.7 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:

- 6.7.1 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.
- 6.7.2 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.
- 6.7.3 Video conferencias, web conferencias, cursos virtuales: Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto, desde el puesto de trabajo.
- 6.7.4 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.

7. LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

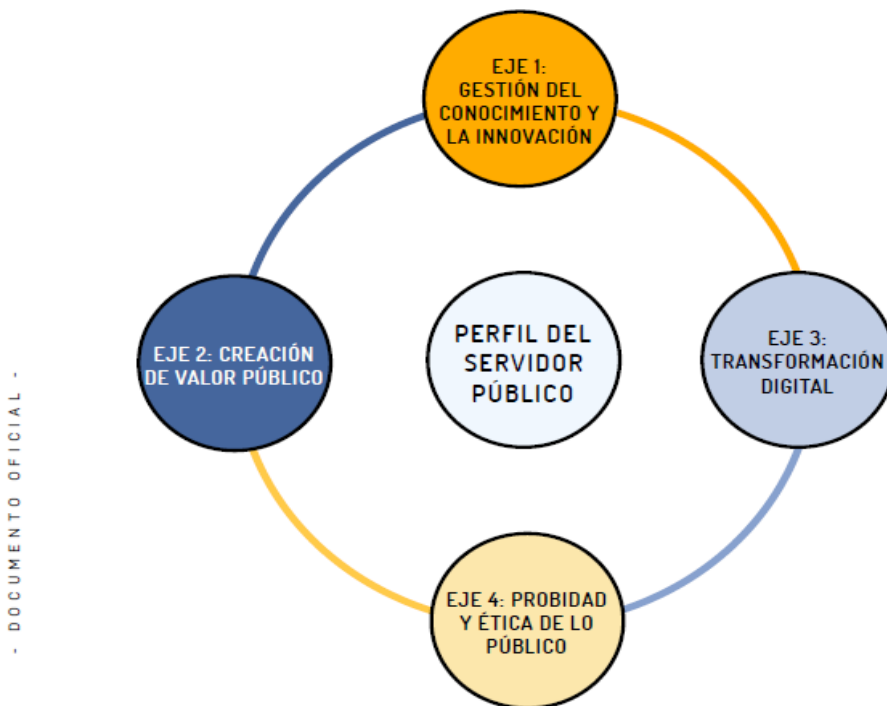
Los proyectos de aprendizaje en equipo se enmarcarán en cuatro grandes subprogramas:

- 7.1 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.
- 7.2 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–.
- 7.3 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.
- 7.4 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.

8. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

Para el desarrollo de la capacitación se definen los siguientes ejes para enmarcar el plan de capacitación en concordancia con los ejes planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

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 riesgo.
- ✓ 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.
- ✓ Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- ✓ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ✓ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ✓ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ✓ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.
- ✓ Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.



Anualmente se establecerá el plan de acción teniendo en cuenta las necesidades priorizadas y el presupuesto asignado.

9. 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.

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.

10. PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo "Bucaramanga Ciudad de Oportunidades".				
OBJETIVOS ESPECIFICOS: -Identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación - 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.				
Fases del Plan Institucional de Capacitación	Actividades	Técnicas e instrumentos utilizados	Productos	Responsables
Sensibilización	Sensibilización a empleados y directivos de los lineamientos PIC	Visitas Reuniones		Subsecretaría Administrativa.
	Identificación de facilitadores internos			
	Explicación de cómo conformar equipos de aprendizaje			



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN (PIC)

Código: PL-GAT-8100-170-003

Versión: 6.0

Página 13 de 14

Diagnóstico de Necesidades	Elaboración de encuesta de necesidades.	Observación, Encuestas Formatos	Diagnóstico de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación.
	Aplicación encuesta		
	Tabulación y Análisis información.		
	Definición de necesidades		
Planeación	Análisis del diagnóstico de necesidades	Diagnóstico de necesidades, Plan de Acción	Propuestas de Capacitación Plan de Acción
	Definir actividades de acuerdo con los resultados del diagnóstico		
	Documentar la propuesta de bienestar		
	Realizar presupuesto para las actividades propuestas		
	Socialización del Plan Institucional de Capacitación		
Ejecución	Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma.	Formatos Listados de asistencia	Realización de las actividades propuestas
	Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a los servidores públicos y dar un tiempo prudencial para la inscripción en cada una de las actividades programadas		
	Organizar grupos de acuerdo con la disponibilidad de horarios y número de participantes por actividad		
	Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades		
Evaluación	Definir técnica de evaluación.	Formato de encuesta Planes de mejora	Evaluación Plan Institucional de Capacitación
	Realizar encuesta de evaluación		
	Realizar planes de mejora		



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN (PIC)

Código: PL-GAT-8100-170-003

Versión: 6.0

Página 14 de 14

11. 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 Bucaramanga Ciudad de Oportunidades y al Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030.	3 de noviembre de 2017
4.0	Se redefinen metas e indicadores para el Plan de capacitación.	29 de mayo de 2018
5.0	Se ajusta la base legal, el objetivo general, las fechas del Plan Nacional de Desarrollo. Se agrega el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030.	29 de enero de 2021
6.0	Se realiza actualización y ajustes en las metas e indicadores para el Plan de Capacitación.	31 de enero de 2022