 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 8.0
		Página 1 de 10

1. OBJETIVO

Establecer los componentes del Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, para la vigencia 2024, que permitan fortalecer sus conocimientos, habilidades y competencias laborales.


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. **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).
- 3.2. **Diagnóstico:** Acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 – DAFP)
- 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 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).

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 8.0
		Página 2 de 10

- 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)
- 3.12. Sensibilizar:** Acción encaminada a concientizar a una o varias personas sobre la importancia o el valor de algo. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2021– 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:

- ✚ **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.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 8.0
		Página 3 de 10

- ✚ **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 coherente de pasos y acciones que una institución define para determinar las necesidades de capacitación, y formación de sus empleados, así como las estrategias para solventarlas, mejorando el desempeño institucional.” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

De acuerdo con lo anterior, El Plan Institucional de Capacitación, vigencia 2024 de la Alcaldía de Bucaramanga, responde a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente 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.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 8.0
		Página 4 de 10

- 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 2023-2030
- 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.
- Decreto Nacional 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”


6.2 Objetivos del Plan

6.2.1 Objetivo General:

Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, que permitan prestar mejores servicios al ciudadano.

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 apropiarse del 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: 8.0
		Página 5 de 10

6.3 Metas e Indicadores

6.3.1. Metas:

Se establecen tres (3) metas, así:

1. Lograr la participación como mínimo del 70% de los empleados públicos, en 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/satisfacción 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 o queda satisfechos con las actividades de capacitación donde participan.	(Sumatoria del número de servidores públicos que aprobaron/están satisfechos con 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 align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)</p>	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 8.0
		Página 6 de 10

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 2023-2030, articulados con las estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

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 componentes*



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998



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.

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 tres fases, a continuación, descritas.

- 6.6.1. Sensibilización: “En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de los procesos de capacitación y formación.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2021 – DAFP)
- 6.6.2. Diagnóstico: en esta etapa, por medio de herramientas y técnicas institucionales se “recolecta información que permite establecer de manera rápida y sistemática” las necesidades de capacitación (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2021 – DAFP)
- 6.6.3. Construcción y aprobación del plan: A partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico se diseña, y, somete a aprobación un plan de acción en objeto de solventar las mismas en una vigencia determinada.

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.

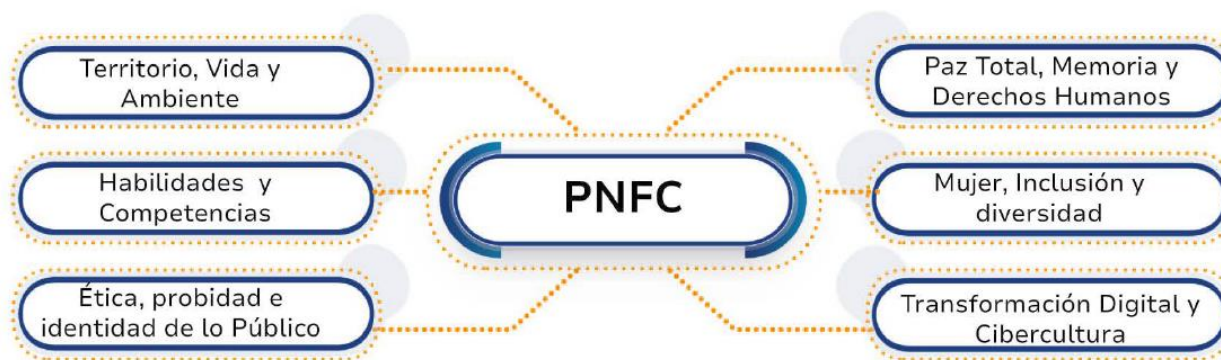


- 6.7.2 Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades diarias dentro del proceso al que pertenece, en las actividades del Sistema de Gestión de 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.
- 6.7.5 Cursos cortos, seminarios, talleres, conferencias presenciales, con el fin de dar a conocer temáticas generales, de actualización normativa, entre otros.

7. 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 2023-2030:

Ilustración 11. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.



1. **Paz total, memoria y derechos humanos:** Se ofertarán temáticas que buscan generar un cambio cultural, para propiciar escenarios de construcción de paz y de garantía de los derechos de los ciudadanos, con base en las distintas acciones que se adelantan desde el gobierno nacional.
2. **Territorio, vida y ambiente:** Promover en los servidores públicos el interés para conocer su territorio y de esta manera contribuir en la construcción de políticas públicas que dinamicen el sector.
3. **Mujeres, inclusión y diversidad:** Generar conciencia en lo servidores públicos a fin de superar relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, así como evitar las exclusiones históricas de poblaciones diversas.
4. **Transformación digital y cibercultura:** Promover el uso de herramientas digitales en el servidor público, adaptándose a los cambios que implica el uso de herramientas digitales, que deben contribuir en una ágil prestación del servicio al ciudadano.
5. **Probidad, ética e identidad de lo público:** Promover la apropiación de los valores del código de integridad, con el fin de prevenir conductas que atenten contra la moralidad y el interés común.
6. **Habilidades y competencias:** Generar mayores destrezas en los servidores públicos a partir de aspectos puntuales que se requieran para un mejor desempeño de su cargo.

Así mismo se establece la necesidad de ofrecer actividades de capacitación en temas propios del que hacer para el personal directivo, por lo tanto, se incluye como otro componente:

Formación para Directivos Públicos: Promover acciones de cualificación del personal directivo, que contribuyan a la generación de valor público.

8. CRONOGRAMA GENERAL

Las actividades a realizar se identificarán en el Formato F-GAT-8100-238,37-072, que hará parte de este plan una vez sea aprobado y se podrán incluir varias actividades, por cada una de las temáticas asociadas a los ejes del plan nacional de formación 2023-2030.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En esta fase se evaluarán distintos aspectos, de organización y en los casos que se requiere los conocimientos adquiridos por los Servidores Públicos, con el fin de medir los resultados organizacionales y retroalimentar el proceso.



10. 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
7.0	Se realizan ajustes en el plan para la vigencia 2023 por requerimiento del proceso.	31 de enero de 2023
8.0	Se realizan ajustes en el plan para la vigencia 2024 por requerimiento del proceso.	30 de enero de 2024