



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

**Secretaría Administrativa/ Gestión del Talento
Humano**

ENERO 2025

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 2 de 33

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación y formación de los colaboradores es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier organización, de ahí, que, dentro del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentre incluido el Plan Institucional de Capacitación. Y es que, a través de este se diseña, ejecuta y supervisan los programas de capacitación para los servidores públicos de la entidad, teniendo claridad que la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva en un mundo en constante cambio y evolución, en el cual se demanda de estos, que estén actualizados en las últimas tendencias y técnicas de la gestión pública.

Se toma como referencia el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, en los cuales se dictan lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

Cabe referir, que, el Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas establecidas por la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el equipo de trabajo de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Bucaramanga, desde finales del 2024 ha realizado las acciones necesarias de estudio de necesidades en materia de formación y capacitación para construir el presente documento. El PIC 2025 dentro de sus propósitos contempla la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, a la par que fomenta su desarrollo profesional, fortalece sus competencias y capacidades como medio para incrementar su productividad y desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional apunte al cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad en el marco de su misionalidad y en procura de un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad hacia la ciudadanía.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 3 de 33

2. OBJETIVO.

Establecer las acciones del Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, con el propósito de buscar el cierre de brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores y las capacidades puntuales que se requieran para el ejercicio de sus cargos, buscando mejorar su desempeño laboral.

2.1. 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 de la entidad.
- Dar a conocer los aspectos teóricos y conceptuales sobre nuevas normas o procedimientos de la entidad, con el fin de garantizar la mejora continua en la ejecución de los procesos.
- Fomentar en los Servidores Públicos el compromiso y las buenas prácticas en el desarrollo de las funciones a su cargo, en procura de la satisfacción ciudadana por la atención oportuna a sus demandas de información y la integridad en su actuar.
- Fomentar el desarrollo de competencias laborales al interior de los grupos de trabajo de las diferentes secretarías y oficinas de la administración central con el propósito de lograr la apropiación del Sistema Integrado de Gestión.
- Incentivar el aprendizaje continuo en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al ámbito laboral.



3. 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 Integrado de Gestión.

Este plan es de aplicación en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC de la entidad en los que se identifican las necesidades, para incentivar a los servidores públicos tanto a nivel individual como colectivo, soportados en un talento humano motivado, que busca optimizar la prestación del servicio a partir de espacios donde puedan compartir y afianzar las relaciones interpersonales.

4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Para efectos de esta Plan se establecen las siguientes definiciones:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar, y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional para generar nuevos conocimientos.
- **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).
- **Competencias:** 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.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.
- **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

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 5 de 33

solución al problema.

- **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- 2021– DAFP)
- **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- 2021– DAFP)
- **Diagnóstico:** Acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada.
- **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)
- **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).
- **Empleado Público:** Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público. Su vínculo se realiza a través de un acto administrativo de nombramiento. Corresponde a funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción.
- **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

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 6 de 33

función administrativa.

- **Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al empleado 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 entidad.
- **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- 2021– DAFP)
- **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- 2021– DAFP.
- **Reinducción:** Proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.
- **Sensibilización:** 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)

5. MARCO NORMATIVO

Frente al marco normativo que rige la capacitación y formación en el sector público, es preciso referir lo siguiente:

Tabla 1. Marco legal formación y capacitación

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia, artículo 53.	La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, <u>la capacitación</u> , el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador



	menor de edad.”
Decreto Ley 1567 de 1998, título I, sistema nacional de capacitación	Crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
Ley 909 de 2004, Título 4, capítulo I.	Establece como objetivo que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1083 de 2015, Título 9 Capacitación.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Se refiere que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
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. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	Amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”. Así mismo, se definen aspectos importantes en materia de encargos y concursos.
Ley 2088 de 2021, artículo 12.	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 8 de 33
Resolución 0359 de 2024	Por medio de la cual se compila las resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en materia de adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga.	

6. MARCO CONCEPTUAL

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

De acuerdo con lo anterior y teniendo de base lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, es preciso inferir que, al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a las más específicas.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Contar con una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Así las cosas, para definir la oferta de capacitación y formación del Plan Institucional de Capacitación – (PIC), se precisa de la obtención de un diagnóstico de necesidades, del cual, se obtiene un panorama sobre la evolución de capacidades

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 9 de 33

basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, competencias en el conjunto de los servidores públicos para el ejercicio de las funciones a cargo. Lo cual permitirá definir una oferta que garantice mayor cobertura y eficiencia en el uso de recursos, que parte desde la oferta generada por la ESAP y Función Pública, así como de las otras entidades que generan una oferta pública de acciones de formación para todos los servidores, además de la institucional que debe generar de manera interna la entidad.

Para esto, es preciso definir los tipos de conocimientos que se precisan en los servidores públicos, y dentro de los que se encuentran:

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA WEB (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito



organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tenerse en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También deben tomarse de referencia los conocimientos que desarrolla el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹², Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

6.1. Principios rectores de la capacitación

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

- ✚ **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 el aprendizaje organizacional;
- ✚ **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 11 de 33

previamente realizados 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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✚ **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 de la entidad.
- ✚ **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Por último, se refiere, que, los planes institucionales de capacitación, deben guardar concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015 y como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad en todos los aspectos de la vida humana.

Estos ODS agrupan un total de 17 objetivos de carácter integrado e indivisible, y en el caso de Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a estos, de acuerdo con su misionalidad. Así pues, algunos de los ODS que se tuvieron como referentes para el diseño de este plan, fueron los siguientes: I) ODS N. 1: Fin de la pobreza; II) ODS N. 3: Salud y bienestar; III) ODS N. 4: Educación de calidad; IV) ODS N. 5: Igualdad de género; V) ODS N. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; VI) ODS N. 9: Industria, innovación e infraestructura; VII) ODS N. 10: Reducción de las desigualdades; VIII) ODS N. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y IX) ODS N. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.



7. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

7.1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

Partiendo de lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación plantea 4 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos en esta materia, siendo estos formulados con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral, refiriéndose los siguientes:

Tabla 2. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

EJE PNC 2020-2030	DESCRIPCIÓN/CONTENIDOS
Gestión del conocimiento y la innovación	<p>Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.</p> <p>El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.</p>
Creación de valor público	<p>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 satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.</p> <p>El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.</p>



Transformación digital	<p>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.</p> <p>Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC.</p>
Probidad y ética de lo público	<p>La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.</p> <p>Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.</p>

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 se alinea con los cuatro ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así:

a) Eje de Gestión del conocimiento y la innovación

De acuerdo con el Manual operativo del MIPG (2019) que dice: (...) *la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)*

Así las cosas, desde el eje de gestión del conocimiento y la innovación se busca que la entidad logre:



- Consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitigar la fuga del capital intelectual.
- Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Promover el uso de las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identificar y transferir el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

b) Eje de Creación de valor público

En este eje se desarrollarán acciones que contribuyan a mejorar la gestión institucional en relación a los bienes y servicios que se ofertan a la ciudadanía, para lo cual, se busca dentro de la entidad alcanzar:

- Desarrollar procesos que construyen tejido social, forman ciudadanías y fortalecen la democracia.
- Fortalecer la confianza en la gestión pública como el corazón de la relación entre Estado y Ciudadano.
- Aumentar la eficiencia de la gestión a través de encadenamientos para formar valor, fortalecer la legitimidad y la gobernanza.
- Enfocar los esfuerzos del Estado hacia mejores resultados.

c) Eje Transformación digital

A través del CONPES 3975 de 2019, se adoptó la Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales, buscando que las entidades públicas del orden nacional y territorial logren:

- 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.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

En este eje la entidad buscará implementar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación en todos los niveles y se permita agilizar y/o simplificar procesos y procedimientos que generen bienestar.

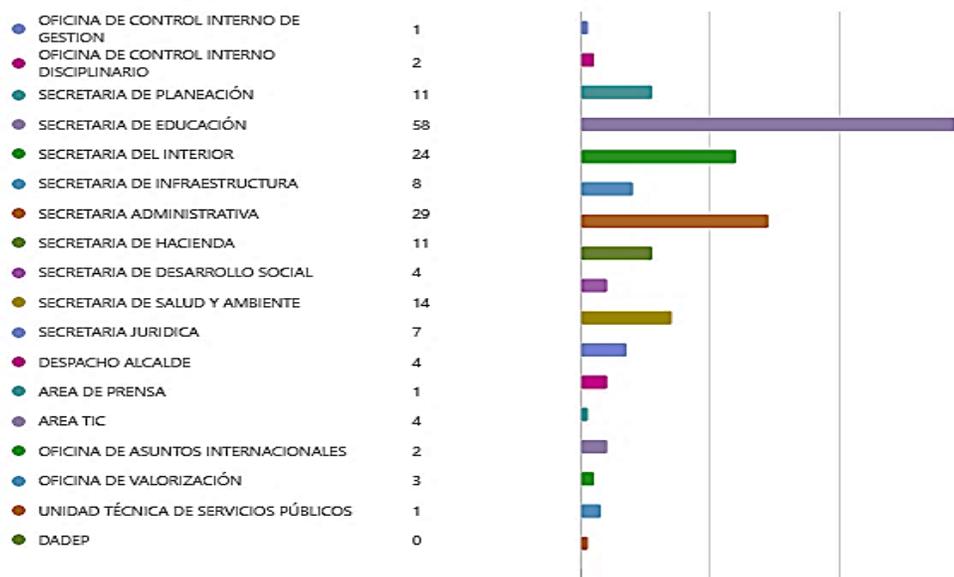
d) Eje de Probidad y ética de lo público

Se continuará con las estrategias para la promoción, interiorización y vivencia de los valores del Código de Integridad, siendo este parte importante de la cultura organizacional y del desempeño y actuar de los servidores públicos, pero desde el enfoque del mejoramiento de sus competencias y habilidades en el campo laboral.

7.2. Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación 2025

Al finalizar la vigencia 2024, la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, aplicó una encuesta diagnóstico para identificar las necesidades de formación de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga para el año 2025, observándose lo siguiente:

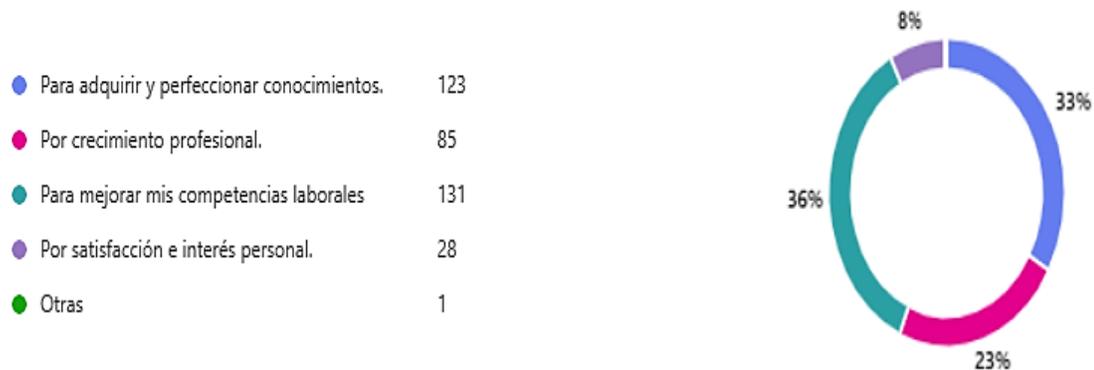
Figura 1. Dependencia a la que pertenece



Como se muestra en la figura 1, se logró la participación de 184 servidores públicos sobre un total de 630, para una participación del 29.2%.

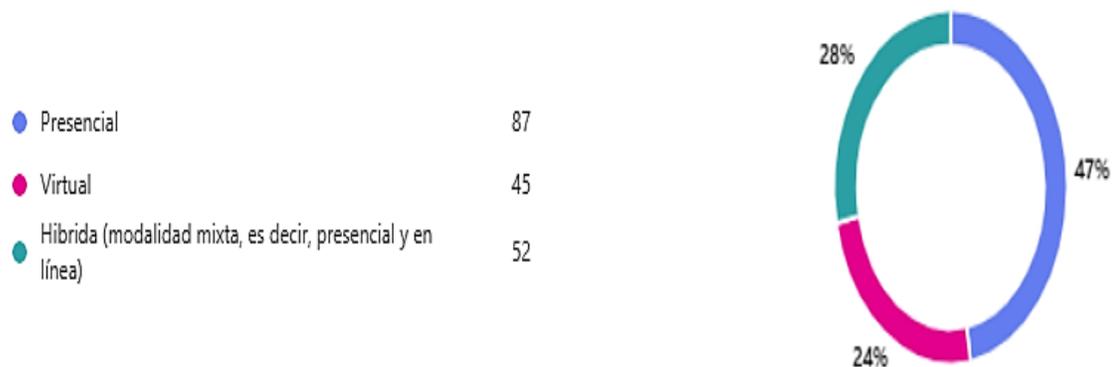
Por otro lado, tal como se observa en la figura 2, al indagarse sobre las razones por las cuales como funcionario asistiría a una acción de formación, el 36% manifestó que, para mejorar las competencias laborales, el 33% para adquirir y perfeccionar conocimientos, el 23% por crecimiento profesional, mientras el 8% restante lo hace por satisfacción e interés personal.

Figura 2. Razones para asistir a una acción de formación



De acuerdo con la figura 3, al indagarse sobre la preferencia en la modalidad para recibir las acciones de formación, el 47% de los funcionarios manifestó su deseo de recibirla de manera presencial, el 28% se inclinó por la modalidad híbrida y el 24% restante por la virtual.

Figura 3. Preferencia de modalidad de recepción acciones de formación



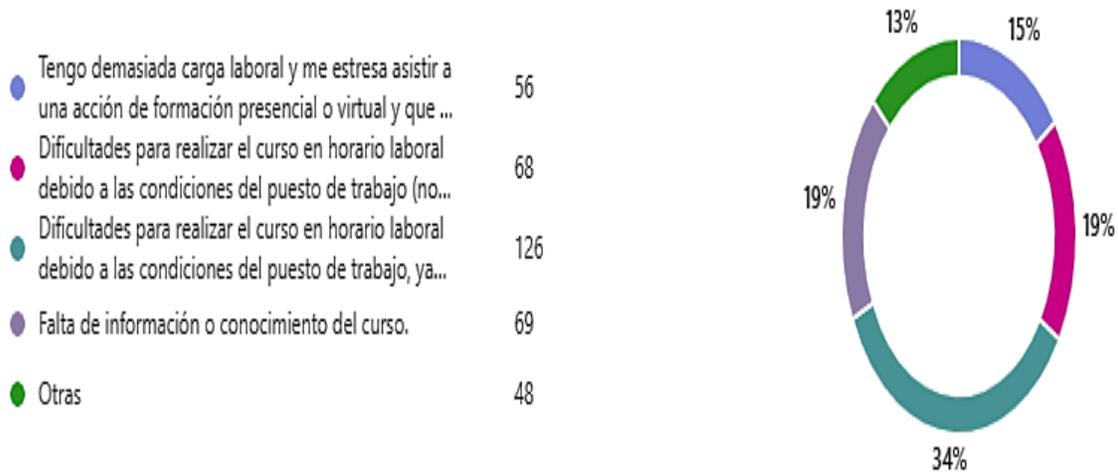
Por otra parte, y de acuerdo a la figura 4, el 39% de los servidores públicos encuestados manifestaron su deseo de participar en acciones de formación que tuviesen una duración de entre 30 minutos y dos horas, el 33% por jornadas menores a 4 horas, mientras el 29% restante, se inclinaron por acciones de formación mayores a 4 horas. Adicional a esto, los participantes afirman que su rango de horario preferido para recibir la formación es en la mañana de 7:30 am a 9:30 am y si es en la tarde prefieren que sea de 3:00 pm a 5:00 pm.

Figura 4. Duración de las jornadas de formación y capacitación



Al indagar sobre las razones por las cuales no se participa en las diferentes acciones de formación adelantadas por la entidad, y de acuerdo con los resultados de la figura 5, se observa que el 53% de los encuestados no lo hacen por dificultades para realizar el curso en horario laboral debido a las condiciones del puesto de trabajo, el 19% por desconocimientos de las acciones de formación que se adelantan, el 15% por sobrecarga laboral que no da espacio para la participación de los funcionarios y el 13% restante, por considerar que no son temas de su interés.

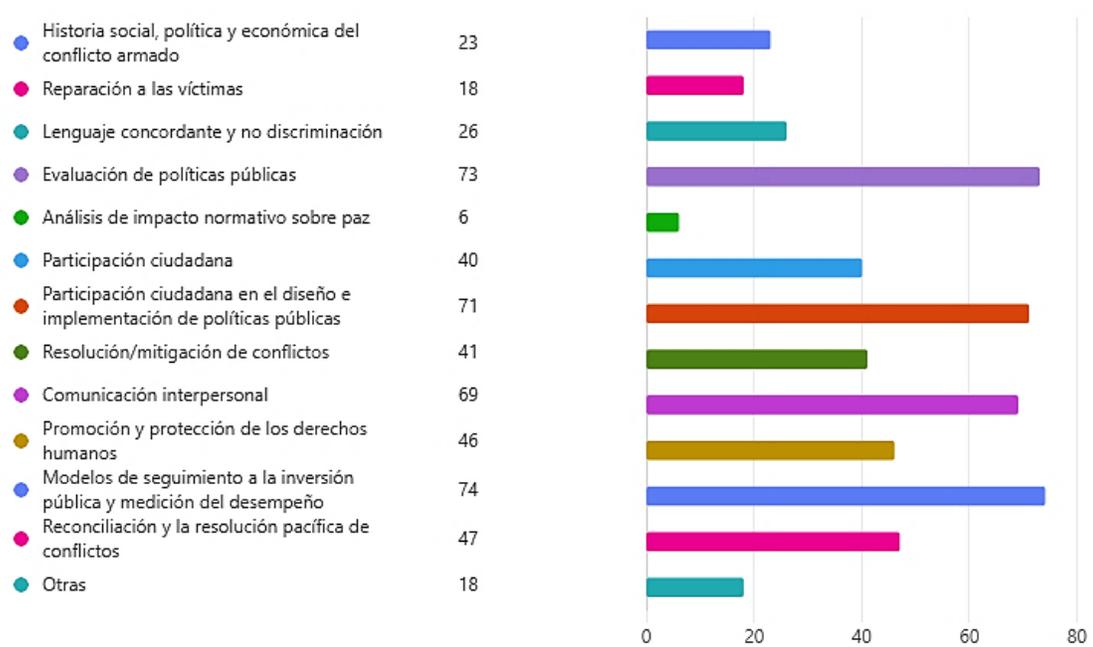
Figura 5. Razones que dificultan la participación en las acciones de formación



Por otro lado, dentro de la encuesta de necesidades, se indagó sobre las temáticas en las cuales les gustaría formarse según cada eje temático que plantea la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Temática 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Figura 6. Temas de interés temática de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos



En este eje temático los temas más escogidos fueron:

- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
- Evaluación de las políticas públicas
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación interpersonal.

En cuanto a lo opción de otras temáticas, y tal como se observa en la figura 6, se obtuvo respuestas tales como: Gestión predial, análisis de datos, áreas de conocimiento de dibujo digital de ingeniería y arquitectura, derecho policivo, control interno, seguridad informática, área administrativa y contable, Excel avanzado. Se resalta que la respuesta que más se repitió en esta opción fue gestión de las finanzas o recursos públicos.

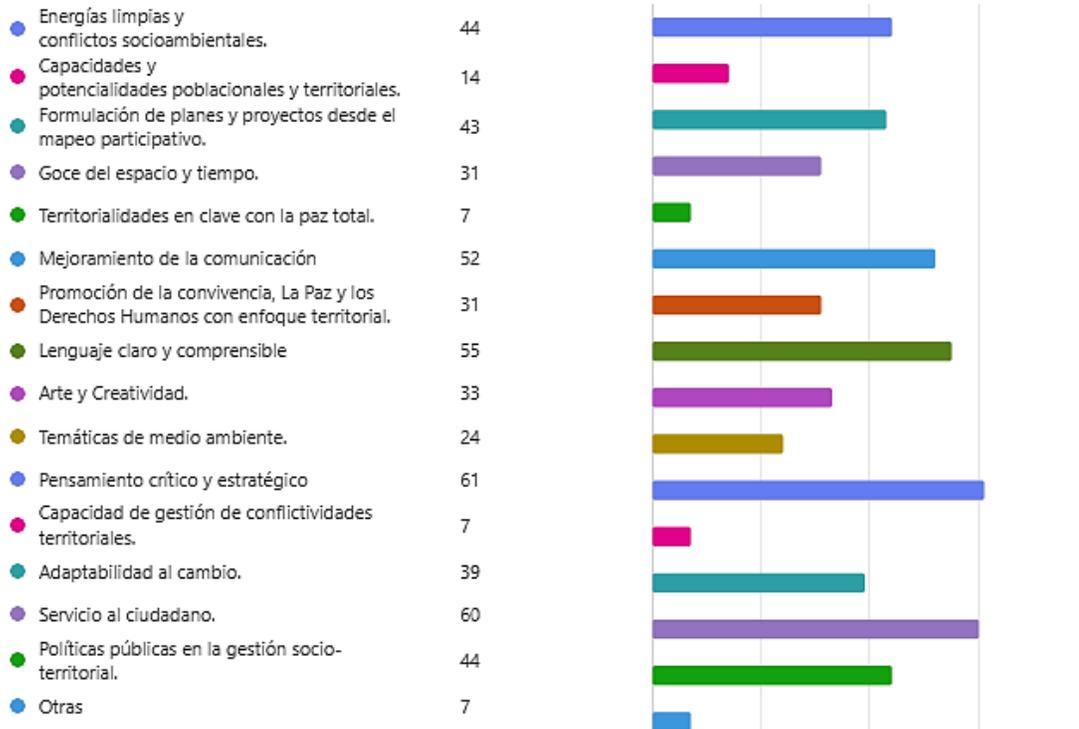
Temática 2: Territorio, Vida y Ambiente

En este eje temático los temas escogidos fueron:

- Pensamiento crítico y estratégico
- Servicio al ciudadano
- Lenguaje claro y comprensible

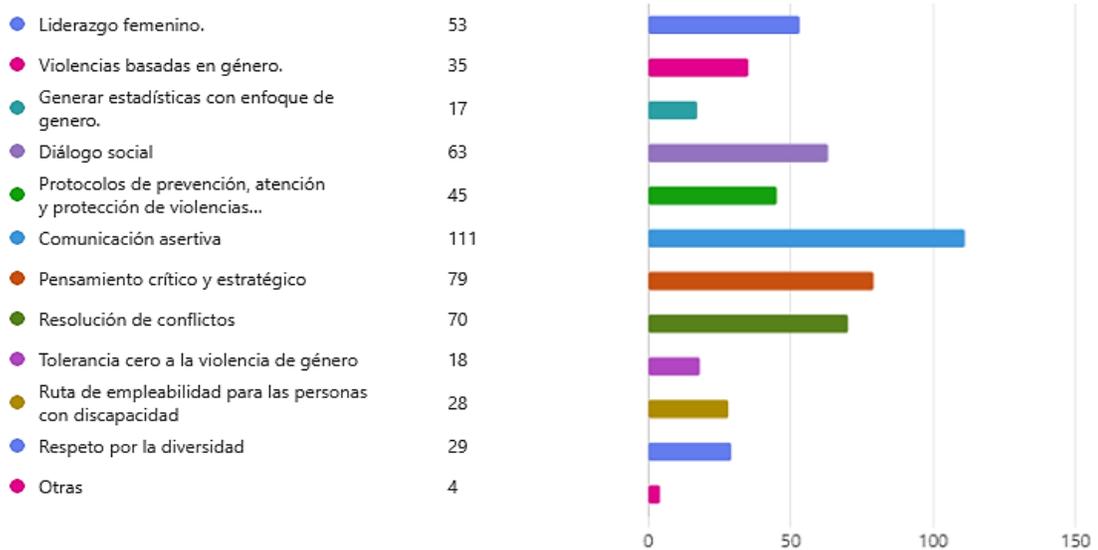
- Mejoramiento de la comunicación
- Otros: derecho policivo, ecoturismo, control interno MIPG, Excel avanzado.

Figura 7. Temas de interés temática de territorio, vida y ambiente



Temática 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Figura 8. Temas de interés temática de mujeres, inclusión y diversidad

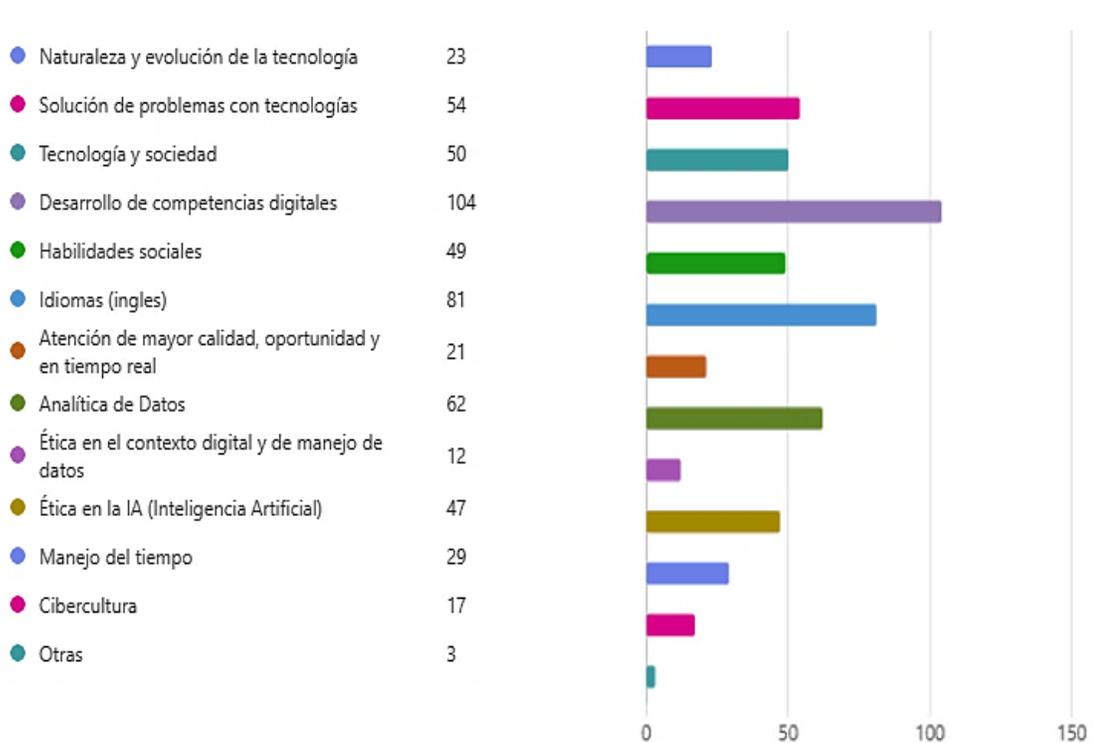


En este eje temático se observa preferencia por los siguientes temas:

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Resolución de conflictos
- Diálogo social
- Liderazgo femenino

Temática 4: Transformación Digital y Cibercultura

Figura 9. Temas de interés temática de transformación digital y cibercultura

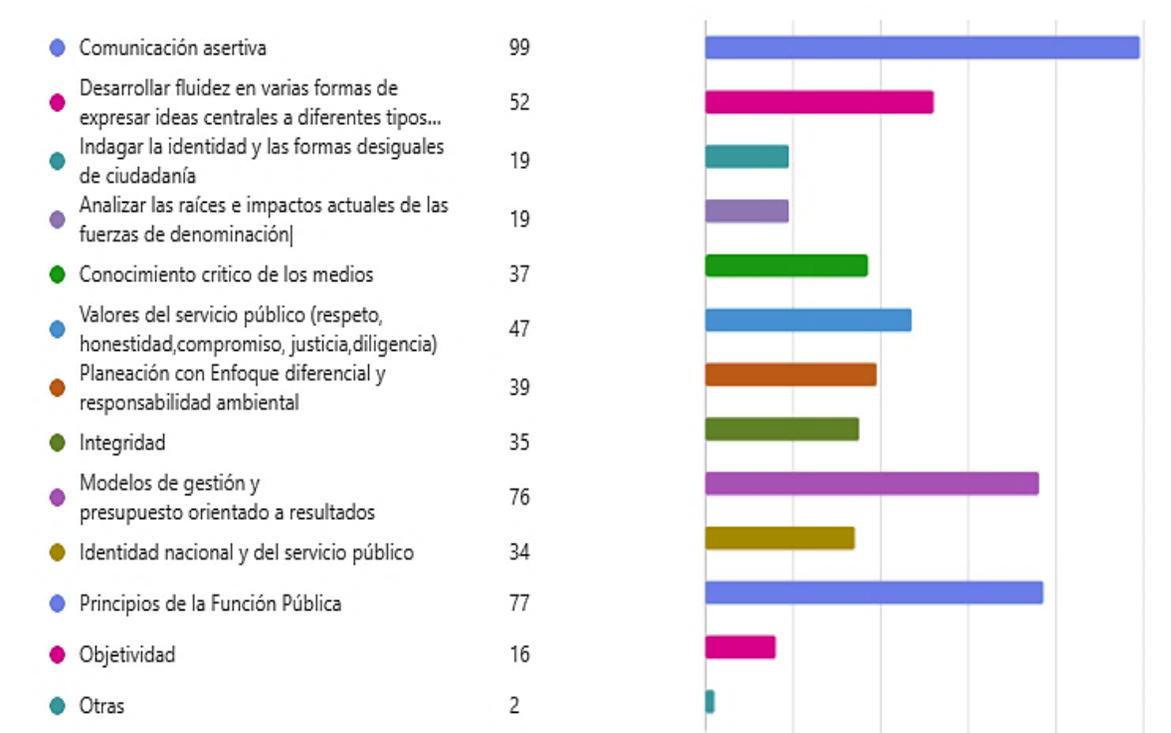


En este eje, se observan variadas elecciones en materia de formación, siendo las de mayor preferencia las siguientes:

- Desarrollo de competencias digitales
- Competencias en una segunda lengua (inglés)
- Análítica de datos
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad

Temática 5: Probidad, ética e identidad de lo público

Figura 10. Temas de interés temática de probidad, ética e identidad de lo público



En este eje se identificaron como principales temas de interés:

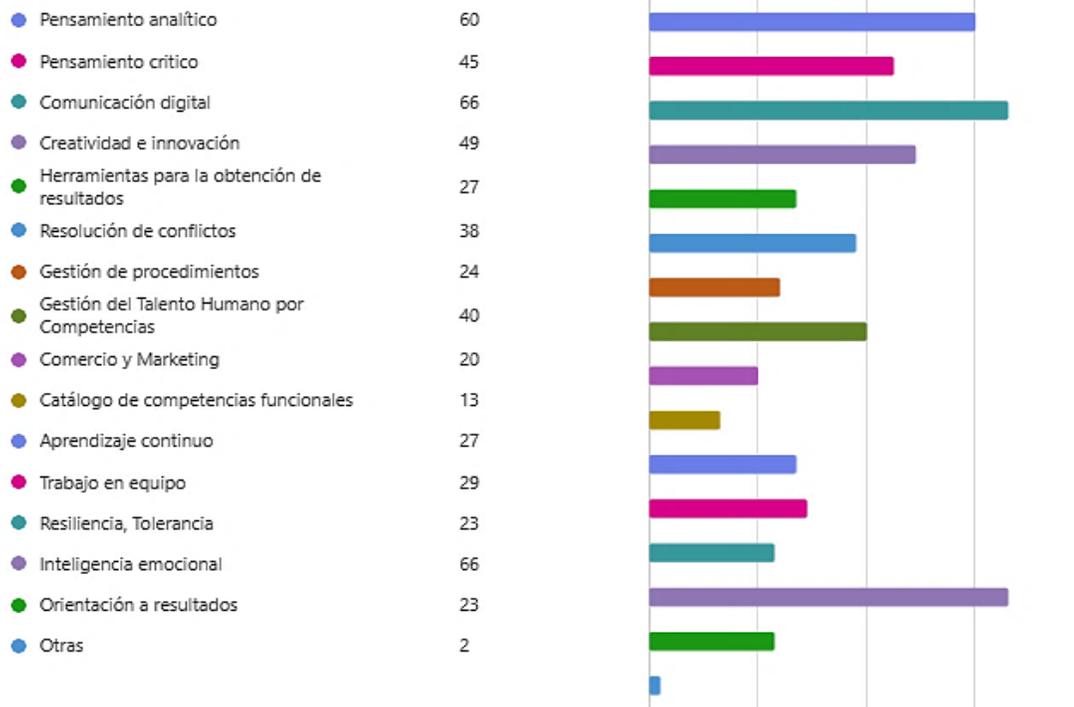
- Comunicación asertiva
- Principios de la gestión pública
- Modelo de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Lenguaje claro y desarrollo de fluidez verbal
- Valores del servicio público (código de integridad)

Temática 6: Habilidades y competencias

Respecto a este eje los participantes priorizaron temas tales como:

- Comunicación digital
- Inteligencia emocional
- Creatividad e innovación
- Pensamiento analítico
- Gestión del talento humano por competencias

Figura 11. Temas de interés temática de habilidades y competencias



Así las cosas, con los resultados obtenidos de esta encuesta, se logró establecer una propuesta para la programación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

7.3. Identificación de necesidades de formación y capacitación frente al Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027

Al indagar sobre el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 “Bucaramanga, avanza segura”, se logró identificar necesidades de formación tales como las que se observan en la tabla 3.

Tabla 3. Necesidades de formación PDM 2024-2027 "Bucaramanga, avanza segura"

EJES TEMÁTICOS	METAS DEL PDM	NECESIDAD DE FORMACIÓN
Habilidades y competencias	Implementar una (01) estrategias para el sistema de Gestión documental de la administración municipal	Gestión documental
	Dotar una (1) oficina para la atención y orientación de familias del municipio de Bucaramanga	Atención al ciudadano
	Beneficiar a 1600 docentes con estrategias de promoción del bilingüismo en el municipio	Idioma ingles
	Actualizar el censo catastral con enfoque	Conocimientos en la



	multipropósito	realización de censo catastral
	Construir 1 acueducto en el sector rural del municipio	Diseño de redes de acueducto
	Elaborar (04) estudios de pre-inversión para la realización de documentos en las fases de pre-factibilidad, factibilidad o definitivos para la consolidación de la infraestructura social en el municipio	Conocimientos en elaboración de estudios de pre-inversión
	Implementar un sistema de gestión y monitoreo de la información del alumbrado público acorde a RETILAP.	Gestión de inventarios
	Elaborar 2 Documentos de estudio técnico para mejorar la prestación de servicio de alumbrado público	Redacción de textos
	Elaborar 2 estudios de riesgos de desastres sobre Amenaza, Vulnerabilidad y Riesgo - AVR para sectores objeto de legalización y regularización del municipio.	Elaboración de estudios de riesgos de desastres
	Elaborar 1 Documentos de planeación para la revisión excepcional del Plan de Ordenamiento Territorial - POT del municipio de Bucaramanga	Comprensión de lectura
	Implementar servicio de apoyo financiero para el pago por Servicios ambientales de 986,23 Has	Finanzas públicas
	Realizar 1 documento de lineamientos técnicos para el fortalecimiento del desempeño ambiental de la minería de subsistencia en el municipio.	Normatividad minera en Colombia
	Brindar servicio de asistencia técnica para la formulación de 4 proyectos para el mejoramiento de la calidad del recurso hídrico, incluyendo las fuentes que abastecen el acueducto.	Formulación de proyectos
	Construir 1 estación de clasificación y aprovechamiento de residuos sólidos construida	Clasificación de residuos sólidos
	Formular e implementar un plan de restauración y conservación de los ecosistemas de bambú y guadua de los cerros orientales de Bucaramanga	Conservación de ecosistemas de bambú
	Elaborar un (1) Documento de planeación sobre fortalecimiento para la persecución del crimen organizado y otros fenómenos criminales	Derecho policivo
	Instalar 2 Drones para el servicio de vigilancia para los cuerpos de seguridad del municipio de Bucaramanga	Manejo de DRONE
	Servicio de apoyo para la atención de contravenciones y solución de conflictos de convivencia ciudadana a través de la adquisición de	Normatividad en bienestar animal



	un vehículo para la atención de los casos de maltrato y tratos crueles a animales en la ciudad de Bucaramanga	
Ética, probidad e identidad de lo público	Implementar una (1) estrategia que promueva espacios de participación y fomento de la democracia con representantes comunales	Participación ciudadana
Mujer, inclusión y diversidad	Promover un (1) espacio de participación a través de la implementación de un laboratorio de innovación política juvenil	Dialogo con juventudes
	Realizar 12 campañas de promoción y prevención de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes y mecanismos de restablecimiento de derechos.	Normatividad en primera infancia
	Implementar una (1) estrategia de promoción de la garantía de derechos a través de una ruta de Prevención, Detección y Atención Interinstitucional ante casos de discriminación dirigida a la población con orientación sexual e identidad de género diversa.	Inclusión y diversidad sexual
	Atender a 8400 adultos mayores violentados y/o que presentan abandono con atención integral; en salud, recreación y buen uso del tiempo libre mediante espacios culturales, artísticos y recreativos	Buen trato al adulto mayor
	Brindar servicio de gestión de oferta social dirigido a 1600 personas a través de la implementación de una (1) estrategia de sistema de apoyo comunitario para la prevención y erradicación del maltrato y/o violencia contra las personas mayores	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias
	Beneficiar a 4.800 mujeres con estrategias comunitarias preventivas que integren componentes psicosocial, jurídico y vocacional en el marco de la oferta institucional del Centro Integral de la mujer.	Prevención del acoso laboral y sexual
Transformación digital y cibercultura	Elaborar un documento técnico que permita ejecutar la visión Territorial de ciencia tecnología e innovación	Ciencia, tecnología e innovación
	Desarrollar un (1) Proyecto para fortalecimiento, análisis y prospectiva del sector TIC.	Formulación de proyectos
	Implementar un Sistema de Información integrado que garantice la gobernanza de datos y disponibilidad de información, de manera accesible, confiable y oportuna que permita la interacción con los ciudadanos, la gestión territorial y la toma de decisiones informada.	Análisis de datos

7.4. Identificación de necesidades de formación y capacitación para directivos/gerentes públicos

Al indagar con los directivos sobre sus necesidades de formación, se logró determinar diferentes acciones, dentro de las que se encuentran:

Tabla 4. Necesidades de formación para directivos/gerentes públicos

EJES TEMATICOS	METAS DEL PDM	NECESIDAD DE FORMACIÓN
Línea 1. Habilidades para la Alta Dirección Pública	Publicar 83 contenidos digitales de campañas sobre posicionamiento de ciudad.	Comunicación pública y gobierno
	Formular e implementar una (1) estrategia dirigida a mujeres de la zona rural y urbana del municipio de Bucaramanga para la atención de casos de mujeres víctimas de violencia, la formación en liderazgo, política y derechos humanos, y para potenciar la red de mujeres emprendedoras BGA.	Gobierno para la ruralidad
	Elaborar 2 estudios de riesgos de desastres sobre Amenaza, Vulnerabilidad y Riesgo - AVR para sectores objeto de legalización y regularización del municipio.	Gestión del riesgo
	Implementar una (1) estrategia de promoción de la garantía de derechos a través de una ruta de Prevención, Detección y Atención Interinstitucional ante casos de discriminación dirigida a la población con orientación sexual e identidad de género diversa	Gobierno con enfoque de género
	Ejecutar el 100% del programa de saneamiento fiscal y financiero para el fortalecimiento de las finanzas del municipio	Gestión de las finanzas públicas
	Actualizar el censo catastral con enfoque multipropósito.	Gobiernos territoriales y catastro multipropósito
	Realizar 8 documentos de planeación para la formulación y/o evaluación de políticas públicas del municipio de Bucaramanga	Gerencia de las políticas públicas
	Beneficiar a 700 personas población vulnerable con servicio de gestión de oferta social a través de una estrategia para el desarrollo de habilidades productivas	Gobierno en activación económica
Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la	Formular una estrategia para la reconciliación, la prevención de la estigmatización y la restauración del tejido social dirigido a la población en reincorporación.	Gobierno para la paz total



paz social	Cofinanciar seis (6) proyectos en materia de derechos humanos en el municipio de Bucaramanga, incluyendo la política pública de derechos humanos	Derechos humanos
------------	--	------------------

7.5. Identificación de necesidades de formación y capacitación frente a las políticas públicas existentes en la entidad

Al indagar sobre el conocimiento de los servidores públicos de la existencia de las políticas públicas formuladas por el municipio, se obtuvo las siguientes demandas de formación a saber:

Tabla 5. Necesidades de formación frente a las políticas públicas vigentes

EJES TEMATICOS	POLITICAS PÚBLICAS	NECESIDAD DE FORMACIÓN
Mujer, inclusión y diversidad	Política pública para el disfrute del envejecimiento humano y vejez en Bucaramanga	Trato digno y con respeto al adulto mayor en la atención al ciudadano
	Política pública para la reivindicación, reconocimiento, respeto e inclusión social de la población con orientaciones	Trato digno y con respeto y la inclusión social la población OSIGD.
	Política pública para las familias	Atención a la violencia en el contexto familiar
	Política pública para el bienestar e inclusión social de la ciudadanía en habitabilidad en calle	Eliminación de los actos y actitudes de discriminación, segregación y vulneración de derechos dirigidos a la población
	Política pública de juventudes	Mecanismo de inclusión a población joven con enfoque diferencial y de género
	Política pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres	Trato digno a las mujeres, reconocimiento de los derechos y ruta de acceso y sanciones por maltrato a las mujeres. Capacitar en un protocolo municipal para la prevención, atención y sanción de casos de violencia institucional
	Política Pública de Discapacidad	Trato digno a personas con discapacidad

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	Código: PL-GAT-8100-170-003
		Versión: 9.0
		Página 27 de 33

Una vez finalizado el estudio de necesidades de formación para la vigencia 2025, y habiéndose contado con la participación de servidores públicos de todos los niveles y tipos de vinculación a la planta de personal de la Alcaldía de Bucaramanga, es preciso definir los temas de interés priorizados en el PIC así:

1. Inducción a servidores públicos y contratistas
2. Reinducción a servidores públicos
3. **Habilidades y competencias:** Fortalecimiento del conocimiento en el Sistema de Gestión de calidad, fortalecimiento de habilidades blandas para el servidor público, gestión documental, orientación al usuario y al ciudadano, comprensión de lectura y redacción de textos, mejoramiento continuo en el marco del modelo integrado de planeación MIPG y normatividad en protección animal.
4. **Paz total, memoria y derechos humanos:** Políticas públicas
5. **Territorio, vida y ambiente:** Normatividad en derechos de petición y lenguaje claro.
6. **Mujeres, inclusión y diversidad sexual:** Trato digno y con respeto al adulto mayor en la atención al ciudadano, trato digno y con respeto y la inclusión social la población OSIGD, atención a la violencia en el contexto familiar, mecanismo de inclusión a población joven con enfoque diferencial y de género, trato digno a las mujeres, reconocimiento de los derechos y ruta de acceso y sanciones por maltrato a las mujeres, trato digno a personas con discapacidad, inclusión social de la ciudadanía en habitabilidad en calle, prevención del acoso laboral.
7. **Transformación digital y cibercultura:** Desarrollo de competencias digitales, política de seguridad digital y política de gobierno digital.
8. **Probidad, ética e identidad de lo público:** Participación ciudadana y política de integridad.
9. Formación para directivos.

8. METAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1. DE GESTIÓN

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. (Eficacia) 3. Obtener un grado de aprobación/satisfacción del 80% en las actividades de capacitación. (Efectividad).



TIPO	META
Eficacia	Ejecutar el 80% de las actividades del Plan Institucional de Capacitación que se aprueben en el cronograma anual.
Efectividad	Obtener un grado de satisfacción de al menos el 80% por parte de los servidores públicos participantes de las diferentes actividades ejecutadas en el plan institucional de capacitación de la vigencia.
Pertinencia	Lograr la participación de al menos el 70% de los empleados públicos en las actividades de capacitación programadas.

8.2. INDICADORES

Para efectos de seguimiento y evaluación, se definen los siguientes indicadores a saber:

NOMBRE INDICADOR	OBJETIVO INDICADOR	FORMULA INDICADOR
Cumplimiento del avance del Plan Institucional de Capacitación - (PIC)	Medir el Porcentaje de avance en la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación realizadas para los servidores públicos.	$\left(\frac{\sum((\# \text{ Número de capacitaciones ejecutadas en el semestre } n))}{\text{Total de capacitaciones programadas en el semestre}} \right) * 100$
Eficacia de la asistencia a eventos de capacitación	Medir el porcentaje promedio semestral de asistencia de los servidores públicos a los eventos de capacitación del PIC que son pagos con recursos de la entidad	$\left(\frac{\sum((\# \text{ servidores publicos de planta que asistieron a la capacitación } 1 / \# \text{ Total de servidores publicos de planta convocados}) * 100\% + (\# \text{ servidores públicos de planta que asistieron a la capacitación } 2 / \# \text{ Total de servidores públicos de planta convocados}) * 100\% + \dots + (\# \text{ servidores públicos de planta que asistieron a la capacitación } n / \# \text{ Total de servidores públicos de planta convocados}) * 100\%}{\# \text{ Eventos de capacitación realizados en el semestre}} \right)$
Nivel de Satisfacción frente a las actividades del Plan Institucional de Capacitación	Establecer el porcentaje promedio semestral de servidores públicos que están satisfechos con las actividades de capacitación donde participan.	Aplicación a una muestra de la población con base en el muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, z de 1,645, p=0,5 q= 0,5 $n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$



Una vez se tengan los % de satisfacción por capacitación se sacará el promedio respectivo así:

$$\frac{\sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1}) + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 2}) * 100\% + \sum((\% \text{ nivel satisfacción de servidores públicos de planta que asistieron a la actividad 1n}))}{\# \text{ total de Eventos del PIC realizados en el semestre}}$$

9. RESPONSABLE

Proceso Gestión del Talento Humano y Ordenador del Gasto.

10. CONDICIONES GENERALES

- Los programas de capacitación se aplicarán a todos los servidores públicos.
- Las actividades que se desarrollen deben propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos, generando espacios de conocimiento y fortalecimiento de las competencias laborales.
- El desarrollo de las actividades de formación permitirá al servidor público fortalecer sus competencias laborales, así como su compromiso con la misionalidad de la entidad, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a los usuarios.
- Los programas de capacitación se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial y/o virtual teniendo en cuenta las posibles contingencias que se puedan presentar.

10.1. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga, vinculados según los parámetros de la Ley 909 de 2004, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto Ley 1567 de 1998.



11. DESARROLLO Y EJECUCIÓN PIC 2025

A partir de estas iniciativas se establecerán las diferentes actividades a ejecutar, con base en los recursos presupuestales disponibles desde el rubro de capacitación.

Planificación.

La planificación corresponde al diseño del plan institucional de capacitación y el desarrollo de actividades a lo largo del año, la correcta definición de los objetivos a llevar a cabo y coordinar y preparar los recursos necesarios.

Ejecución.

La ejecución es el proceso de implementar o poner en marcha el plan, crear los programas de capacitación y del mismo modo solicitar el apoyo de las entidades que se requieran para el desarrollo de las diferentes actividades, es también el acompañamiento permanente de las actividades para garantizar el desarrollo de estas de acuerdo con los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente. Para la ejecución del plan cada año se establecerá un cronograma y/o programación en el formato F-GAT-8100-238,37-072 PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, dependiendo del presupuesto asignado en la vigencia, el cual será aprobado por las instancias que se establezcan en la Ley o en los reglamentos internos de la entidad.

Evaluación y seguimiento del Plan.

Evaluar los resultados obtenidos en la ejecución del Plan institucional de capacitación, del mismo modo se analizan los pros y los contras de este con respecto a los objetivos propuestos desde la etapa de preparación y ejecución mismo, así como el análisis a través de los indicadores que permitan la retroalimentación del proceso.

a. Plan de acción vigencia 2025

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLES
Diagnóstico	Elaboración de encuesta de necesidades.	Encuesta (Método de captura de información)	Diagnóstico de necesidades de formación de los	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Aplicación encuesta de necesidades			



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN (PIC)

Código: PL-GAT-8100-170-003

Versión: 9.0

Página 31 de 33

	<p>Tabulación y Análisis de la información.</p> <p>Definición de necesidades.</p>		servidores públicos	
Planeación	<p>Analizar el diagnóstico de necesidades.</p> <p>Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta.</p> <p>Documentar la propuesta de capacitación.</p> <p>Elaborar el presupuesto para las actividades propuestas.</p>	Diagnóstico de necesidades PIC, Plan de Acción	Propuestas de capacitación y formación	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
Socialización y aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC	<p>Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG</p> <p>Socialización en la Comisión de personal</p> <p>Socialización con los Sindicatos del municipio.</p>	Reuniones/Mesas de trabajo	Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia 2025	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
Ejecución	<p>Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma.</p> <p>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.</p> <p>Organizar los grupos de acuerdo con la disponibilidad de horarios y número de</p>	Canales de comunicación institucional	Desarrollo de las actividades propuestas	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN (PIC)

Código: PL-GAT-8100-170-003

Versión: 9.0

Página 32 de 33

	participantes por actividad			
	Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades			
	Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.			
Evaluación	Realizar el diseño de la encuesta de evaluación del PIC	Encuesta (Método de captura de información)	Resultados de la encuesta de satisfacción	Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
	Realizar la aplicación de la encuesta.			
	Analizar los resultados de la encuesta.			
	Realizar la formulación de planes de mejora.	Plan de mejora (Si aplica)		



12. 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
9.0	Se ajusta el plan de acuerdo al diagnóstico de necesidades PIC elaborado en 2024 y para la vigencia 2025.	30 de enero de 2025