



A-GTH-PL02

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

### CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha      | Descripción del Cambio                                                                                                                                      |
|---------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01      | 2017       | Emisión inicial                                                                                                                                             |
| 02      | 30/10/2018 | Actualización con lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.                                                                           |
| 03      | 28/12/2018 | Actualización con lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, capacitaciones y actividades de formación identificadas para el año 2019. |
|         |            |                                                                                                                                                             |
|         |            |                                                                                                                                                             |

|                                                        |       |                                |       |                            |       |
|--------------------------------------------------------|-------|--------------------------------|-------|----------------------------|-------|
| ELABORÓ<br>SUBDIRECCIÓN<br>ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | FECHA | REVISÓ<br>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA | FECHA | APROBÓ<br>DIRECTOR GENERAL | FECHA |
|--------------------------------------------------------|-------|--------------------------------|-------|----------------------------|-------|

|                                                                                  |                                                                                  |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA |                     |
|                                                                                  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN<br>2019                                       | Emisión: 30/10/2018 |
|                                                                                  |                                                                                  | Código: A-GTH-PL02  |
|                                                                                  |                                                                                  | Versión: 02         |
|                                                                                  |                                                                                  | Fecha: 26/12/2018   |
|                                                                                  |                                                                                  | Consecutivo:        |
|                                                                                  |                                                                                  | Página: 2 de 11     |

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores y servidoras público(as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC 2018, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2018, se desarrolló un proceso diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando los resultados obtenidos a través de una encuesta aplicada a los funcionarios, para detectar las necesidades, de acuerdo a la aplicabilidad en el cumplimiento de sus funciones, obteniendo información de los requerimientos de formación de los servidores.

El Plan Institucional de Capacitación 2018 para los funcionarios del IMEBU, tiene previsto realizar jornadas de reinducción de conformidad con los cambios que se presenten en el instituto, así como también los programas de inducción, capacitaciones dirigidas por funcionarios de la Entidad en temas específicos, y ajustar el desarrollo del mismo a las capacitaciones con las entidades aliadas.





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <br><b>IMEBU</b><br><small>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</small><br><b>SUBDIRECCIÓN</b><br><b>ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b><br><b>110</b><br><b>GESTIÓN DE TALENTO</b><br><b>HUMANO Y SST</b> | <b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b> |                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b><br><b>2019</b>                                | Emisión: 30/10/2018 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         | Código: A-GTH-PL02  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         | Versión: 02         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         | Fecha: 26/12/2018   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         | Consecutivo:        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                         | Página: 3 de 11     |

## 1. OBJETIVO

Establecer los parámetros para cubrir las necesidades de formación de los servidores públicos del IMEBU, que permitan fortalecer las competencias laborales a través de la realización de actividades de capacitación integral, para el crecimiento personal de los empleados del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga generando una mejor cultura de servicio en la atención al ciudadano.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios a través de capacitaciones, que permitan su crecimiento personal.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de los valores del servicio público adoptados en el código de integridad del Instituto.
- Elevar a través de la formación, el nivel de compromiso de los empleados con respecto los planes, políticas y procedimientos del IMEBU.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva, aportando a través de la capacitación el desarrollo de habilidades y actitudes reflejados en el servicio al ciudadano
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales de acuerdo a lo establecido en el manual de funciones del Instituto.

## 2. ALCANCE

El Programa Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2019, tiene como fin primordial cubrir las necesidades de formación de los servidores públicos, que fortalezcan el crecimiento personal y sean reflejadas en el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor institucional y en el servicio de atención a los ciudadanos.

Inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia o área, y culmina con una revisión y análisis del impacto que hayan tenido las capacitaciones realizadas en la vigencia, se debe buscar fortalecer el desarrollo de las capacidades y competencias de los empleados del IMEBU.

## 3. DOCUMENTACION DE REFERENCIA

- Ley 1567 de 1998
- Ley 734 de 2002



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU  
Carrera 19 No. 31 – 65 Salón 37 Centro Cultural del Oriente – Bucaramanga  
Teléfono: 6706464 – Página web: [www.imebu.gov.co](http://www.imebu.gov.co)



- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
- Decreto 1499 de 2017 Modelo integrado de Planeación y Gestión.
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1083 de 2015
- ISO 9001 de 2015

#### 4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

El comité Institucional de Planeación y Gestión es el encargado de la aprobación del presente plan y los lineamientos para determinar las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en IMEBU.

La subdirección administrativa y financiera es la encargada de realizar la gestión para dar cumplimiento a lo establecido en el presente plan institucional de capacitación.

Los funcionarios tienen responsabilidad de cumplir las convocatorias y participar en las actividades de capacitación.

#### 5. TERMINOLOGÍA

- **Capacitación:** Son todos los procesos organizados, relativos 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.
- **Capacitación Laboral:** Actividad que se realiza para responder a las necesidades que tienen cada uno de los servidores públicos, a través de la identificación de diagnósticos, el resultado de las evaluaciones parciales, extraordinarias o semestrales del desempeño laboral que se les realiza a los servidores públicos y demás instrumentos de seguimiento, buscando mejorar su conocimiento, habilidades y conductas del personal de la entidad.
- **Competencias:** Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atendiendo a la motivación, las aptitudes, las actitudes, las habilidades y los rasgos de personalidad de los empleados.
- **Aprendizaje Organizacional:** Son todos los procesos que las entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que haya al interior de la Entidad, pueda transferirse,





aprovechando este intangible en la toma de decisiones y en la formulación de nuevas políticas y procedimientos requeridos.

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica en los oficios a realizar, implica la transmisión de conocimientos, ya se información de la empresa como misión, visión, políticas, servicios, etc. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <br><b>IMEBU</b><br><small>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</small><br>SUBDIRECCIÓN<br>ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA<br>110<br>GESTIÓN DE TALENTO<br>HUMANO Y SST | <b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b> |                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN<br/>2019</b>                                      | Emisión: 30/10/2018 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         | Código: A-GTH-PL02  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         | Versión: 02         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         | Fecha: 26/12/2018   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         | Consecutivo:        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         | Página: 6 de 11     |

## 6. CONTENIDO DEL DOCUMENTO

### 6.1. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga - IMEBU, fue creado mediante el Acuerdo No. 030 del 19 de diciembre de 2002, se encuentra adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio de Bucaramanga. Es un Establecimiento Público de orden municipal con personería jurídica, dotado de autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente.

La misión es Liderar, orientar, coordinar y socializar todas las acciones del sector público y privado para mejorar la calidad de vida de las familias mediante la solución de sus necesidades de empleo y el impulso de programas de fomento empresarial, utilizando para ello los instrumentos establecidos por la Ley, por lo anterior inmerso en su actividad está la gestión de la actividad municipal en los ámbitos de la formación para el empleo, la orientación e inserción laboral, la promoción económica y empresarial y la investigación socioeconómica, buscando con ello la disminución del desempleo.

### 6.2. JUSTIFICACIÓN

El propósito de este plan, es el de generar en el IMEBU y en cada uno de sus funcionarios una mayor capacidad de aprendizaje y de acción con el objeto de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración en el logro de sus objetivos misionales para la comunidad del Municipio de Bucaramanga.

### 6.3. FINES DE LA CAPACITACIÓN

#### a. META

La meta principal del PIC de la vigencia 2019, es la de capacitar a todos los funcionarios que forman parte de la planta de personal del IMEBU, gestionando las actividades a realizar en materia de capacitación, inducción, entrenamiento, aprendizaje institucional, profesionalización, competencias laborales y formación para que contribuyan al mejoramiento del recurso humano y a la prestación de un mejor servicio de atención al ciudadano.

#### b. TIPO DE CAPACITACIÓN:

La capacitación a desarrollar estará inducida al proceso de proveer nuevos conocimientos y nuevas experiencias de la actividad disciplinaria que desempeña cada empleado y su posición holística (actualización).





|                                                                                  |                                                                                  |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA |                     |
|                                                                                  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN<br>2019                                       | Emisión: 30/10/2018 |
|                                                                                  |                                                                                  | Código: A-GTH-PL02  |
|                                                                                  |                                                                                  | Versión: 02         |
|                                                                                  |                                                                                  | Fecha: 26/12/2018   |
|                                                                                  |                                                                                  | Consecutivo:        |
|                                                                                  |                                                                                  | Página: 7 de 11     |

Un segundo tipo de capacitación es la de impartir conocimientos orientados a proporcionar un aspecto general aplicado al medio donde interactúa. (Formación).

### c. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2019 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, se elabora teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de necesidades según los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del IMEBU, así como las actividades de medición de clima laboral realizada por la psicóloga, y los lineamientos establecidos en el componente de talento humano, de seguridad y salud en el trabajo y de Integridad del Plan de trabajo del MIPG, siendo estos los insumos para la realización del PIC y elaboración del cronograma de actividades.

### d. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación PIC del IMEBU, todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto, incluido su núcleo familiar, de acuerdo al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y a la Ley 1857 de 2017.

### e. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 del IMEBU está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, y se elaboró teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de necesidades según los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del IMEBU, así como las actividades de medición de clima laboral realizada por la psicóloga, y los lineamientos establecidos en el componente de talento humano y de integridad del Plan de trabajo del MIPG, siendo estos los insumos para la realización del PIC y elaboración del cronograma de actividades

De acuerdo con el análisis de la recolección de datos en la encuesta aplicada, se pudo observar lo siguiente:

**Pregunta 1: De acuerdo a las funciones que realiza en el instituto ¿Qué capacitaciones considera que la entidad debe gestionar y realizar para mejorar su desempeño laboral?**





Se puede apreciar que las capacitaciones más relevantes para los funcionarios para el año 2019, son en temas de contratación (supervisión e interventoría) y el MIPG (14%) ya que son temas que juegan un papel importante en el instituto y se manejan permanentemente en el transcurso del año. Por otra parte se encuentra la rendición de cuentas y la administración documental y archivística con un (9%) con el fin de afianzar las capacidades en la rendición de informes ante los entes auditores y el manejo del archivo. De igual manera temas como el servicio al cliente, atención al ciudadano, ofimática, presupuesto, indicadores de gestión y actualización tributaria con un (6%) de elección respectivamente, forman parte de estas necesidades.

**Pregunta 2:** ¿Qué otro tipo de capacitaciones le gustaría que quedara incluida en el plan institucional de capacitaciones (PIC)?

Se refleja la necesidad de capacitaciones en temas de gestión de la calidad y el mejoramiento del ambiente laboral. Sin embargo, algunos funcionarios reiteran nuevamente los temas de contratación y supervisión y las TIC'S.

**Pregunta N°3:** Que otro tipo de actividades de capacitación considera que se deberían realizar para optimizar el rendimiento laboral de cada uno de ustedes en el cumplimiento de sus funciones en el IMEBU?

Se refleja de nuevo necesidades de capacitación en temas de atención al usuario y las TIC'S.

**Observaciones:** Por parte de los funcionarios se hacen las siguientes observaciones:

1. Las capacitaciones en el instituto deben estar orientadas hacia los cinco (5) ejes que son: Sentido de pertenencia, trabajo en equipo, valores, autoestima y técnica.
2. La capacitación debe ir de la mano sobre la cultura organizacional que quiera implementar la institución. Por eso, debe tenerse en cuenta si el tipo de capacitación es por competencias o por conocimiento.

El Plan Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2019 se enmarca en las siguientes áreas:

➤ **Temas de capacitación según diagnóstico**

- Contratación y Supervisión
- Rendición de cuentas
- Gestión documental
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Atención al ciudadano





- Presupuesto
- Indicadores de gestión
- Actualización tributaria
- Gestión de control interno

➤ **Actividades de mejoramiento del clima laboral**

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Capacitación sobre Trabajo en equipo
- Capacitación Estilos de liderazgo
- Capacitación temas Conciencia del ahorro y una vida financiera saludable
- Actividades de Manejo del estrés laboral.

➤ **Capacitación en Riesgos**

- Capacitación Higiene Postural
- Talleres de espalda sana
- Programa de prevención de desórdenes Musculo esqueléticos
- Programa de pausas activas
- Capacitación en riesgo biológico para prevención de virus.
- Capacitar al trabajador acerca del riesgo y fomentar su prevención
- Realizar capacitaciones sobre riesgos públicos y de seguridad
- Capacitación del riesgo público
- Planes de prevención, teléfonos de emergencias visibles
- Sensibilización auto cuidado y prevención en caídas
- Capacitaciones en el adecuado uso de equipos de trabajo
- Capacitación sobre fatiga visual
- Capacitación y concientización del uso de los elementos de protección personal
- Capacitación riesgo en el uso de químicos
- Capacitación en riesgo biomecánico

➤ **Otras - Capacitaciones de seguimiento al MIPG - Jurídica**

- Capacitación en temas ambientales
- Capacitación en Ley de Transparencia y acceso a la información y Ley 1712 de 2014
- Mecanismos de seguridad de la información
- Implementación de un servicio de alta calidad.
- Formación en procesos de participación ciudadana.
- Sensibilización de Gestión Documental
- Aplicación de Tablas de Retención Documental.
- TIC'S
- Valores y principios Institucionales
- Elaboración de estudios del sector





SUBDIRECCIÓN  
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
110  
GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO Y SST

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE  
BUCARAMANGA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
2019

Emisión: 30/10/2018  
Código: A-GTH-PL02  
Versión: 02  
Fecha: 26/12/2018  
Consecutivo:  
Página: 10 de 11

- Elaboración de estudios del mercado y estudios previos.
- SECOP II

## 7. RECURSOS

### Recursos humanos:

Estos recursos están constituidos por el personal facilitador y expositores de las diferentes entidades capacitadoras como el SENA, la ESAP, la Contraloría de Bucaramanga, La Personería y Otras entidades con las que se pueda gestionar el apoyo de este proceso de capacitación.

De igual manera forman parte de este recurso el personal del Instituto que participa en las capacitaciones y el personal de apoyo que organiza los eventos.

### Recursos materiales:

Están constituidos por recursos como las instalaciones donde se faciliten las reuniones y actividades a realizar, los insumos para cada actividad, material impreso, material didáctico, obsequios, donaciones, pasa bocas, entre otros.

## 8. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2019, en el presupuesto del Instituto Municipal de empleo y Fomento empresarial de Bucaramanga IMEBU, se apropiaron recursos para atender y dar cumplimiento a las actividades que queden programadas en el PiC.

Para dar cumplimiento a lo determinado por la ley, se buscará el desarrollo de la acción y el cumplimiento de metas del Plan Institucional de Capacitación con base en la participación de la programación de entes de control y vigilancia, y de la gestión y participación de la programación de entidades públicas que ofrecen capacitación como el SENA y la ESAP y del recurso humano del IMEBU.

## 9. CRONOGRAMA.

Este cronograma se debe ajustar a la programación de las entidades citadas, programación de la ESAP (entidad pública de capacitación), y al cronograma de capacitaciones propuesto por el IMEBU.



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU  
Carrera 19 No. 31 – 65 Salón 37 Centro Cultural del Oriente – Bucaramanga  
Teléfono: 6706464 – Página web: [www.imebu.gov.co](http://www.imebu.gov.co)





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
2019

10. ANEXOS

- A-GTH-FO33 Cronograma de Actividades de Capacitación
- Encuesta aplicada y tabulación.

APROBÓ:

MEDARDO FABER MEJÍA PALOMINO  
DIRECTOR GENERAL

