



A-GTH-PL02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.
04	25/01/2020	Actualización de acuerdo con necesidades de capacitación identificadas para la vigencia 2020.

ELABORÓ SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA
--	-------	--------------------------------	-------	----------------------------	-------

 IMEBU UNIDAD DE INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
	Código:	A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 03
		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 2 de 20

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación como respuesta a la identificación de las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de sus empleados; por lo cual el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales y habilidades de los servidores públicos de la Entidad por medio de capacitaciones y programas de educación que estén incluidas en el PIC de la vigencia 2020, priorizando las necesidades más indispensables para la institución y los empleados, las cuales serán atendidas según los recursos destinados para tal fin por la Entidad.

Para priorizar las necesidades de capacitación de esta vigencia, se realizó un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación con la aplicación de una encuesta dirigida a los funcionarios, lo cual permitió identificar las necesidades, permitiendo la estructuración de un plan dirigido a fortalecer los conocimientos y habilidades del recurso humano de la Institución, con el fin de lograr los objetivos misionales.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 del IMEBU, tiene previsto realizar jornadas de inducción y reinducción de conformidad con los cambios que se presenten en el Instituto, así como también capacitaciones dirigidas por entidades idóneas para tal fin y en temas específicos al desempeño y las necesidades presentadas por los funcionarios.



 IMEBU <small>INTEGRACIÓN Y INNOVACIÓN SOCIAL</small> SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 30/10/2018 Código: A-GTH-PL02 Versión: 03 Fecha: 25/01/2020 Consecutivo: 00 Página: 3 de 20
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	

1. OBJETIVO

Gestionar un plan de capacitación que permita fortalecer las competencias de formación requeridas para los funcionarios, a través de la realización y desarrollo de actividades de actualización y capacitación integral que contribuyan al crecimiento personal, elevando niveles de eficiencia y eficacia reflejados en un mejor desempeño laboral e Institucional.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contribuir al mejoramiento Institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios a través de capacitaciones, que permitan su crecimiento personal y funcional.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios realizando retroalimentación de los valores de integridad del servicio público.
- Promover la participación de los funcionarios del Imebu en la oferta de capacitación propuesta.
- Elevar a través de la formación continua, el nivel de compromiso de los funcionarios del Imebu respecto a cumplimiento de planes, políticas y objetivos institucionales.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva, aportando a través de la capacitación el desarrollo de habilidades y actitudes de trabajo en equipo y un mejor servicio al ciudadano.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones del Instituto.

2. ALCANCE

El Programa Institucional de Capacitación del IMEBU de la vigencia 2020, tiene como fin primordial cubrir las necesidades de formación de los servidores públicos, que fortalezcan el crecimiento tanto profesional como personal y sean reflejadas en el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor institucional y en el servicio a los ciudadanos.



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 30/10/2018 Código: A-GTH-PL02 Versión: 03 Fecha: 25/01/2020 Consecutivo: 00 Página: 4 de 20
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		

Así mismo y según lo establecido en el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "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."

Por lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera del Imebu, con el fin de dar el alcance que requiere el PIC establece las siguientes premisas:

- propender por el cumplimiento de las actividades del presente plan y el cronograma establecido para tal fin, acorde al presupuesto asignado.
- Comunicar las actividades del PIC que se van a desarrollar a las partes interesadas para su participación.
- Facilitar la asistencia de los Funcionarios a las actividades de capacitación programadas ya sea al interior de la Entidad o externamente.
- Facilitar espacios de socialización en las áreas de trabajo de los conocimientos adquiridos por los funcionarios que hayan asistido a capacitaciones.
- Realizar seguimiento de la gestión y ejecución del cronograma del PIC.
- Hacer seguimiento para que los funcionarios inscritos en programas de capacitación cumplan con la asistencia y parámetros requeridos por las entidades educativas en las actividades de capacitación.

3. NORMATIVIDAD DE REFERENCIA

- Ley 1567 de 1998
- Ley 734 de 2002
- 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



 IMEBU LIDERAZGO / INNOVACIÓN SOCIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 30/10/2018 Código: A-GTH-PL02 Versión: 03 Fecha: 25/01/2020 Consecutivo: 00 Página: 5 de 20
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	

- Decreto 894 de 2017
- Ley 1857 DE 2017
- Circular Externa 12 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública
- Circular externa 11 de noviembre de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

El Comité Institucional de Planeación y Gestión es el encargado de la aprobación y adopción del plan Institucional de Capacitación.

La Subdirección Administrativa y Financiera del IMEBU es la oficina encargada de la gestión del recurso humano, y es quién debe realizar el plan de capacitación según las necesidades expuestas por los funcionarios, así como gestionar y realizar seguimiento a las actividades programadas dando cumplimiento a lo establecido en el presente plan institucional de capacitación y de acuerdo al presupuesto asignado para tal fin.

De igual manera los funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad y deber de cumplir las convocatorias y participar en las actividades de capacitación presentadas por la entidad.

5. MARCO CONCEPTUAL

Definición de los principales conceptos tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan institucional de capacitación PIC del IMEBU:

- **Plan Institucional de Capacitación – PIC** son todas las acciones encaminadas a la capacitación y formación del recurso humano de una entidad, programadas para realizarse en un periodo de tiempo, y articuladas para lograr unos objetivos específicos que faciliten el desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos institucionales y el crecimiento personal de los empleados.



 IMEBU LIDERAZGO Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código:	A-GTH-PL02
	Versión:	03
	Fecha:	25/01/2020
	Consecutivo:	00
	Página:	6 de 20

- **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 retenerse y transferirse, aprovechando este intangible en la toma de decisiones y en la formulación de nuevas políticas y procedimientos requeridos para el cumplimiento de metas.
- **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.
- **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



 IMEBU INNOVACIÓN SOCIAL 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	Emisión:	30/10/2018	
		Código:	A-GTH-PL02	
		Versión:	03	
		Fecha:	25/01/2020	
		Consecutivo:	00	
		Página:	7 de 20	

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 DAFFP).

- **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 trasmisión de conocimientos, ya sea 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)



 IMEBU LIDERAZGO Y INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
	Código:	A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 03
		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 8 de 20

6. GENERALIDADES

6.1. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio 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 del Orden Municipal con personería jurídica, dotado de autonomía administrativa y financiera, que cuenta con 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 al interior del 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. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, artículo 6°, el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU fundamenta el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia basado en los siguientes principios:



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	Emisión:	30/10/2018	
	Código:	A-GTH-PL02	
	Versión:	03	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha:	25/01/2020
		Consecutivo:	00
		Página:	9 de 20

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 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.

Profesionalización del servidor público. Modificado por el artículo 3, Decreto Nacional 1960 de 2019. <quedará así:> Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

6.4. EJES TEMÁTICOS



 IMEBU LOCALIZACIÓN Y INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110	Emisión: 30/10/2018
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 03
	Fecha: 25/01/2020
	Consecutivo: 00
	Página: 10 de 20

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento y la innovación fue incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, e implica administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de la gestión, debe ser interactiva y constructiva entre sus ejes.

- **Generación y producción:** se logra cuando en las entidades consolidan espacios y grupos de trabajo capaces de idear, investigar e innovar.
- **Herramienta para uso y apropiación:** busca identificar procesos que permitan organizar y sistematizar la información con herramientas tecnológicas confiables, articulados a los procesos de gestión documental, para generar información organizada y sistematizada que pueda ser compartida para el mejoramiento de los servicios del Instituto.
- **Analítica Institucional:** este eje permite convertir los datos generados o producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones, estos datos permiten identificar el comportamiento de los procesos y como pueden ser estos mejorados.
- **Cultura de compartir y difundir:** este eje desarrolla una estrategia de comunicación y consolidación de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento, se percibe como una cultura de conocimiento de memoria institucional incentivando procesos de aprendizaje.

El IMEBU busca a través del Plan Institucional de capacitación la integración de programas que permitan recibir conocimiento y compartirlo creando una cultura que permita impactar en el mejoramiento de los procesos de la entidad.

Gobernanza para la paz

La gobernanza para la paz busca “Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”.



 IMEBU LIDERAZGO Y DESARROLLO SOCIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 30/10/2018
	Código: A-GTH-PL02
	Versión: 03
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Fecha: 25/01/2020	
Consecutivo: 00	
Página: 11 de 20	

El IMEBU debe enfocar en su plan de capacitación actividades que ayuden a concientizar a los servidores públicos de la importancia en la construcción de una convivencia pacífica orientada al respeto de los derechos humanos y a la transparencia en la participación e interacción con los ciudadanos.

Valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción a la sociedad. Responde a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento alineando las decisiones que se deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en cada entidad.

Por lo anterior se debe complementar en el PIC el desarrollo de actividades de formación en la que se potencialicen las competencias y habilidades de los funcionarios para lograr un servicio de alta calidad y satisfacción a los ciudadanos y usuarios. Actividades de control social, de participación ciudadana, y buen gobierno, entre otras.

6.5. FINES DE LA CAPACITACIÓN

a. META

La meta principal del Plan Institucional de Capacitación del IMEBU de la vigencia 2020, es la de capacitar a todos los funcionarios que forman parte de la planta de personal gestionando actividades que coadyuven al crecimiento personal del recurso humano del Instituto. Estas actividades se enmarcan en capacitaciones en temas específicos, de crecimiento laboral, inducción, entrenamiento, aprendizaje institucional, profesionalización, competencias laborales y formación continua con lo cual se busca el mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo y la prestación de un mejor servicio de atención a los usuarios del Instituto.

b. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN



 IMEBU UNIDAD DE INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 30/10/2018
	Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 03
	Fecha: 25/01/2020
	Consecutivo: 00
	Página: 12 de 20

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10º del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en este Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

Capacitación Presencial: son las capacitaciones tradicionales, se realizan en un aula o auditorio acondicionado para desarrollar las actividades, aquí pueden interactuar los docentes con los alumnos(empleados) se pueden presentar debates, experiencias, comentarios u otros que enriquecen la capacitación.

Capacitación virtual: son todos los procesos de formación que se realizan a través de medios tecnológicos o electrónicos para la transmisión y asimilación de los conocimientos ofrecidos por universidades o por entidades certificadas o entidades del gobierno que presten este servicio. Una de las ventajas es la de poder acceder a este tipo de capacitación desde cualquier lugar y organizando el tiempo de participación en ellas.

Capacitación mixta: Es la capacitación que articula el aprendizaje e-learning con conferencias presenciales. Se trata de aprovechar al máximo los beneficios de las tecnologías de la información y de los componentes de la enseñanza tradicional.

Estas modalidades de capacitación a desarrollar involucran un proceso de proveer nuevos conocimientos y nuevas experiencias de la actividad disciplinaria que desempeña cada empleado y su posición holística (se define como actualización), así mismo también se puede dar otro tipo de capacitación como la de impartir conocimientos orientados a proporcionar un aspecto general aplicado al medio donde interactúa el cual se conoce como formación.

c. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2020 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, se elabora teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de necesidades según los



 IMEBU DESARROLLO E INNOVACIÓN SOCIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 30/10/2018
	Código: A-GTH-PL02
	Versión: 03
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Fecha: 25/01/2020 Consecutivo: 00 Página: 13 de 20	

resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del IMEBU, así como las actividades de medición de clima laboral y organizacional 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; también se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados, siempre y cuando la entidad apropie recursos en su presupuesto para tal fin, según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y al decreto 1083 de 2015.

e. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 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 mismo se incluyen actividades recomendadas según la gestión de riesgo psicosocial y las medidas de intervención propuestas por la psicóloga en temas de mejoramiento del clima organizacional, y, los lineamientos establecidos en el componente de talento humano y de Integridad del Plan de trabajo del MIPG del Instituto, siendo estos los insumos para su y elaboración y seguimiento del cumplimiento del PIC.

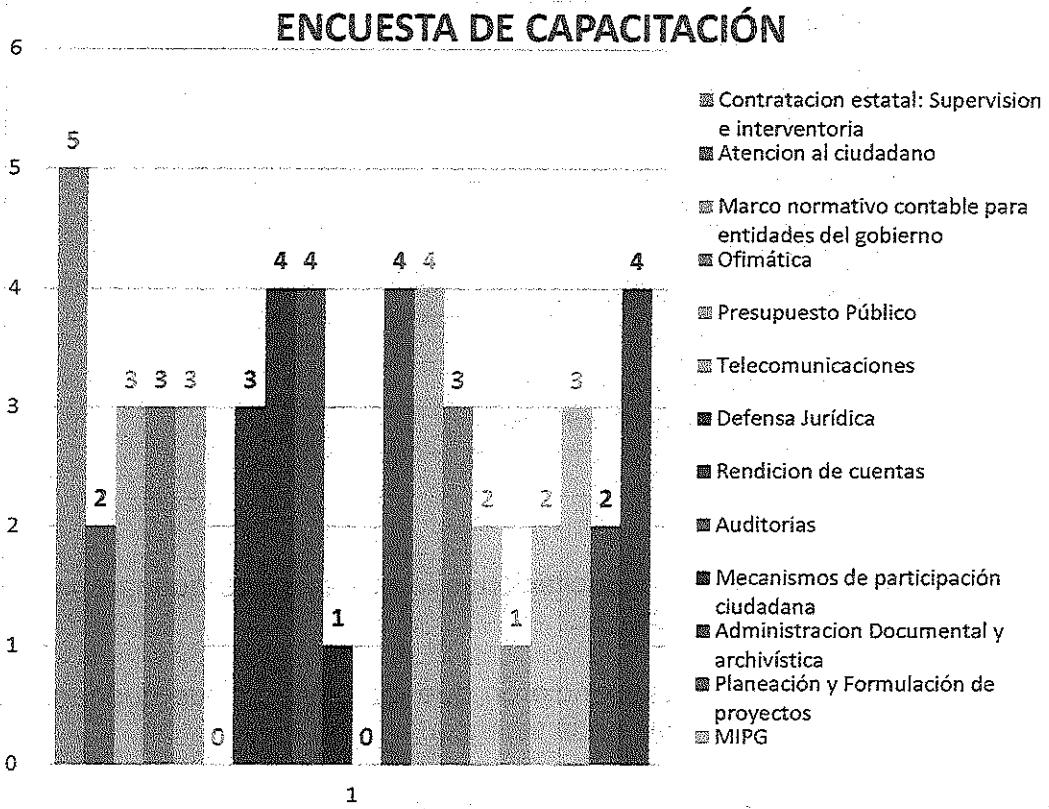
De acuerdo con el análisis de la recolección de datos de la encuesta aplicada a los funcionarios del IMEBU, se pudo observar las siguientes necesidades:

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?



 IMEBU <small>UBICARAZO - INNOVACIÓN SOCIAL</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código:
		Versión: 03
		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 14 de 20

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el tema de contratación estatal, supervisión e interventoría es el que obtuvo el mayor porcentaje de preferencia con un 9%, asimismo temas como actualización tributaria, auditorias, MIPG, planeación y formulación de proyectos, rendición de cuentas, son temas que obtuvieron un 8% de preferencia por parte de los encuestados, otros temas de interés para los funcionarios son contabilidad pública, defensa jurídica, marco normativo contable, ofimática, política fiscal, presupuesto público con un 6%, otros temas de menor relevancia según los resultados son atención al ciudadano, finanzas públicas, nuevas TIC'S, y anticorrupción con un 4%.



 IMEBU LUDVIZACCO / INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
	Código:	A-GTH-PL02
	Versión:	03
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 15 de 20

TEMA CAPACITACIÓN	No. respuestas
Contratación estatal: Supervisión e interventoría	5
Actualización Tributaria	4
Auditorias	4
MIPG	4
Planeación y Formulación de proyectos	4
Rendición de cuentas	4
Contabilidad pública	3
Defensa Jurídica	3
Marco normativo contable para entidades del gobierno	3
Ofimática	3
Política Fiscal	3
Presupuesto Público	3
Anticorrupción	2
Atención al ciudadano	2
Finanzas públicas	2
Nuevas TIC'S para entidades del gobierno	2
Indicadores de Gestión	1
Mecanismos de participación ciudadana	1
Administración Documental y archivística	0
Telecomunicaciones	0

Pregunta 2: ¿Qué otro tipo de capacitaciones le gustaría que quedara incluida en el Plan Institucional de Capacitaciones?

Los funcionarios encuestados respondieron que les gustaría que quedarán incluidos las siguientes temáticas en el PIC de la vigencia:

- Secop II
- Asistir a congresos de actualización en temas relacionados con las funciones de desempeño del cargo.
- Actualización tributaria nacional y departamental
- Capacitación en temas de rendición exógena y software GD
- Manejo de estrés laboral



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	Emisión:	30/10/2018	
	Código:	A-GTH-PL02	
	Versión:	03	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha:	25/01/2020
		Consecutivo:	00
		Página:	16 de 20

Pregunta 3: ¿Que otras actividades de capacitación considera se deberían realizar para optimizar el rendimiento laboral de usted como funcionario para un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones en el IMEBU?

En relación con la pregunta anterior los funcionarios encuestados respondieron que para optimizar el rendimiento personal en el cumplimiento de las funciones, consideran importante tener en cuenta temas como:

Cursos de Excel

Talleres de trabajo en equipo

Actualizaciones permanentes y periódicas, en temas como parametrización del software GD con exógenas, dirigidas principalmente al área financiera y contable del Instituto.

6.6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2020, tiene planeado realizar programas de inducción, re inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral en la gestión del talento humano y desarrollo individual para los servidores del Instituto.

Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

De acuerdo con el Artículo 7º, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción son todos aquellos procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura de la organización, suministrando información amplia y necesaria para el conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Programa de Inducción

El programa de Inducción Institucional está orientado a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, suministrándole a este toda la información relevante de la Entidad, como el código de integridad, los valores del servicio público,



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	30/10/2018
	Código:	A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 03
		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 17 de 20

metas y objetivos estratégicos y el conocimiento amplio y suficiente para crear identidad y sentido de pertenencia con la Entidad.

Este proceso se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma por el área encargada de la gestión del Talento humano del IMEBU.

Programa de Reinducción

El Programa de Reinducción busca actualizar y reorientar la integración del servidor y personal que ya está vinculado a la institución con la cultura organizacional, en relación con los cambios recientes en cuanto a información, procesos, metas u otros que se realicen al interior del IMEBU.

Según lo que establece el Decreto 1567 de 1998, los programas de reinducción se deben impartir por lo menos cada dos (2) años o antes si fuere necesario, con el fin de fomentar y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios para con el IMEBU.

El Plan Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2020 se enmarca en las siguientes temáticas a desarrollar:

- **Temas de capacitación según diagnóstico realizado**
 - Contratación estatal, Supervisión e interventoría.
 - Atención al ciudadano
 - Marco normativo contable para entidades del gobierno
 - Ofimática
 - Presupuesto y finanzas públicas
 - Telecomunicaciones
 - Defensa Jurídica
 - Rendición de cuentas
 - Auditorías
 - Planeación y Formulación de proyectos
 - MIPG
 - Contabilidad pública
 - Nuevas TIC'S para entidades del gobierno



 IMEBU LIDERAZGO - INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
		Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 03
		Fecha: 25/01/2020
		Consecutivo: 00
		Página: 18 de 20

- Anticorrupción
- Política Fiscal

➤ **Actividades de mejoramiento del clima laboral**

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Actividades de Trabajo en equipo
- Capacitación Estilos de liderazgo
- Actividades de Manejo del estrés laboral.

➤ **Capacitación en Riesgos y SST**

- 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
- Capacitación del riesgo público y seguridad
- 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

➤ **Capacitaciones de seguimiento y cumplimiento del MIPG**

- 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
- Formación en procesos de participación ciudadana.
- Gestión Documental y Aplicación de Tablas de Retención Documental.
- TIC'S



 IMEBU LIBERAZGO & INNOVACIÓN SOCIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 30/10/2018 Código: A-GTH-PL02 Versión: 03 Fecha: 25/01/2020 Consecutivo: 00 Página: 19 de 20	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- Retroalimentación de valores de integridad y principios Institucionales
- Seguimiento al cumplimiento e interiorización del Código de Integridad
- Cultura y gestión de la Innovación
- Actividades de retroalimentación y socialización de conocimientos adquiridos

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 humano el personal del Instituto que participa en las capacitaciones y el personal de apoyo que organiza las actividades de capacitación.

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 2020, en el presupuesto del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU se apropiaron recursos para atender y dar cumplimiento a las necesidades y actividades que queden programadas en el PIC y en el Plan de Bienestar e incentivos.

Para dar cumplimiento a la ejecución y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se gestionará la colaboración y participación de la programación que tengan los entes de control y vigilancia, la programación de entidades públicas que ofrecen capacitación como el SENA y la ESAP y la gestión con otras entidades que aporten estas temáticas



 IMEBU SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	Emisión:	30/10/2018	
	Código:	A-GTH-PL02	
	Versión:	03	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha:	25/01/2020
		Consecutivo:	00
		Página:	20 de 20

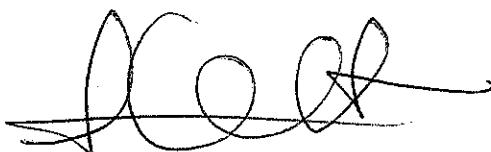
requeridas, así mismo con la colaboración y participación del recurso humano del IMEBU.

9. CRONOGRAMA.

El cronograma de Plan institucional de capacitación PIC se realiza con las actividades de capacitación programadas, así mismo se articula con las actividades de promoción y prevención, así como las de asesoría y acompañamiento en las diferentes temáticas que presta la ARL a los comités del SG-SST y a los funcionarios y personal del Instituto. to por el IMEBU.

10. ANEXOS

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



LILIANA MARÍA CARRILLO GALLEGO
Directora General

Elaborado por: Arley Castillo Cuenca – CPS 003/2020 *Alv*
Revisor: Martha Yaneth Rodríguez Otero – Subdirectora Administrativa y financiera
Revisor: José Miguel Díaz Sandoval - Abogado CPS – Dirección General *JMS*

