

A-GTH-PL02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	30/01/2017	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 las necesidades de capacitación identificada para la vigencia 2020.
05	28/01/2021	Actualización con lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, capacitaciones y actividades de formación identificadas para el año 2021
06	28/01/2022	Actualización de conformidad con las necesidades identificadas para la vigencia 2022 en cuanto a capacitaciones y actividades de formación.
07	30/01/2023	Actualización de conformidad con las necesidades identificadas para la vigencia 2023 en cuanto a capacitaciones y actividades de formación
08	30/01/2024	Actualización de conformidad con las necesidades identificadas para la vigencia 2024 en cuanto a capacitaciones y actividades de formación
09	27/01/2025	Actualización de conformidad con las necesidades identificadas para la vigencia 2025 en cuanto a capacitaciones y actividades de formación
10	26/01/2026	Actualización de conformidad con las necesidades identificadas para la vigencia 2026 en cuanto a capacitaciones y actividades de formación

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02 Versión: 10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

CONTENIDO

Introducción

Objetivo

 Objetivo Específico

Alcance

Normatividad.....

Marco conceptual.....

Generalidades.....

 Actividad de la empresa.....

Ejes temáticos

 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación.....

 Eje 2: Creación de valor público.....

 Eje 3: Transformación digital.....

 Eje 4: Probidad y ética de lo público.....

Resultados del diagnóstico del PIC.....

 Nivel jerárquico evaluado.....

 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación.....

 Competencia Saberes.....

 Competencia Saber – Hacer.....

 Competencia Saber – Ser.....

 Eje 2: Creación de valor público.....

 Competencia Saberes.....

 Competencia Saber – Hacer.....

 Competencia Saber – Ser.....

 Eje 3: Transformación digital.....

 Competencia Saberes.....

 Competencia Saber – Hacer.....

 Competencia Saber – Ser.....

 Eje 4: Probidad y ética de lo público.....

 Competencia Habilidades Blandas.....

 Meta.....

 Modalidad de la capacitación.....

 Beneficiarios.....

Recursos.....

Presupuesto.....

Cronograma.....

 ALCALDÍA DE BUARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02 Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

Anexos.....

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público constituye un factor fundamental, en tanto permite atraer y retener personal idóneo para el servicio público, así como promover su desarrollo mediante el fortalecimiento de competencias laborales. Dichas competencias contribuyen a la consolidación de capacidades que, en última instancia, se traducen en comportamientos orientados a un desempeño óptimo, enfocado en resultados concretos, medibles y verificables, alineados con los objetivos misionales de las entidades del Estado. De esta manera, se garantiza la adecuada prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas públicas que orientan la acción estatal. En este contexto, el Talento Humano se ha consolidado como el eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Partiendo de la relevancia de estos elementos, se propone por la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública a través de un modelo que consolida la información institucional y facilita una gestión integral de las entidades, mediante la adopción de lineamientos y guías orientadas al talento humano. Lo anterior tiene como propósito optimizar los procesos, fortalecer una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros aspectos clave para el buen desempeño institucional.

En este sentido, la Gestión del Talento Humano se configura como un componente estratégico que contribuye al desarrollo integral de los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida dentro de la entidad, en concordancia con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este proceso se fundamenta en las necesidades propias del instituto, así como en el actuar responsable y ético dentro del entorno laboral, legal y cultural.

En consecuencia, para el cumplimiento de los objetivos institucionales definidos para la vigencia 2026, el IMEBU, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC y de la Gestión del Talento Humano, requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, mediante el componente de capacitación.

En coherencia con lo anterior, el PIC ha sido formulado conforme a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030. Para su construcción, se identificaron las necesidades específicas de cada dependencia a través de los líderes de proceso y la aplicación de una encuesta virtual (Google Forms) dirigida a la totalidad de los funcionarios. Este ejercicio permitió determinar áreas puntuales de intervención y facilitó la estructuración de un plan de acción orientado a garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se desarrollen en función del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos, con el propósito de alcanzar un desempeño eficiente y eficaz, así como el crecimiento y fortalecimiento del talento humano, de acuerdo con los recursos destinados por la entidad para tal fin.

2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, mediante procesos sistemáticos y continuos de capacitación y formación, orientados a la actualización de conocimientos, el desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas, y la apropiación de los principios de integridad, legalidad y ética pública, con el fin de contribuir al mejoramiento del desempeño institucional y al incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del talento humano del IMEBU, a partir del análisis de brechas de competencias y falencias detectadas, con el propósito de orientar estratégicamente el Plan Institucional de Capacitación y generar mejoras en el desempeño de los puestos de trabajo.
- Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos del Instituto, mediante acciones formativas que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del IMEBU.

 ALCALDÍA DE BUARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02 Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la apropiación y el fortalecimiento de los valores y principios del servicio público establecidos en el Código de Integridad del Instituto.
- Incrementar, a través de los procesos de formación y capacitación, el nivel de compromiso y corresponsabilidad de los servidores públicos frente a los planes, políticas, lineamientos y procedimientos institucionales del IMEBU.
- Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional, mediante el fortalecimiento de las capacidades del talento humano, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación correspondiente a la vigencia 2026 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU se estructura a partir de la identificación y análisis de las necesidades de capacitación de cada dependencia, y está orientado al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias funcionales y comportamentales de sus servidores públicos. Este proceso se fundamenta en los principios de equidad e igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Pian Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Bajo este enfoque, se adopta como premisa que el mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos se traduce en una prestación más eficiente y de mayor calidad de los servicios institucionales, lo cual impacta positivamente en el fortalecimiento de la confianza ciudadana en el estado.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 849 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, se establece que todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación, entrenamiento y bienestar adoptados por la entidad, con el fin de garantizar la calidad de los servicios públicos a su cargo, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

En este sentido, es pertinente precisar que, en los casos en que los recursos presupuestales resulten insuficientes, se otorgará prioridad a los servidores públicos vinculados mediante el sistema de Carrera Administrativa, conforme a la normatividad vigente.

4. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Ley de Empleo Pública, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. Establece dentro de los principios de la función pública la Capacitación para aumentar los niveles de eficacia
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1227 de 2005, Reglamenta el sistema Nacional de capacitación y estímulos
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017
Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	Código: A-GTH-PL02	Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2022-2026
- -Circular Externa N. 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP), Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- Circular 100- 010-2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) Directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos
- El comité Institucional de Planeación y Gestión es el encargado de la aprobación y adopción del plan Institucional de Capacitación.

5. MARCO CONCEPTUAL

Los lineamientos conceptuales que orientan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, y que fundamentan el desarrollo del componente de Capacitación, se establecen a partir de los siguientes enfoques:

Aprendizaje Organizacional: Se entiende como el conjunto de procesos sistemáticos mediante los cuales las entidades públicas gestionan, producen, comparten y transfieren el conocimiento generado al interior de la organización. Este enfoque permite aprovechar el conocimiento como un activo intangible estratégico, facilitando la toma de decisiones informadas, la formulación y mejora de políticas públicas, así como la generación eficiente y efectiva de bienes y servicios orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Planes de capacitación: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales” (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Competencias: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP).

Educación: “Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.” (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

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).

 <p>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</p> <p>Instituto de Empleo y Fomento Empresarial</p>	<p>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST</p>	<p>Fecha creación del formato: 30/01-2017</p> <p>Código: A-GTH-PL02</p> <p>Versión:10.0</p>
<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>		

Entrenamiento en el puesto de trabajo: "Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas." (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: "Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados" (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del Talento Humano en el sector público, el entrenamiento constituye una modalidad de capacitación orientada a la preparación práctica de los servidores públicos para el adecuado ejercicio de las funciones propias del empleo. Su finalidad es facilitar la apropiación y aplicación directa de los conocimientos y oficios requeridos en el puesto de trabajo. En el corto plazo, el entrenamiento se enfoca en atender necesidades de aprendizaje específicas asociadas al desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que sean observables y medibles de manera inmediata.

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con fundamento en los sistemas de información institucionales vigentes, se deberán implementar modelos de evaluación que incorporen indicadores orientados a medir la pertinencia, eficiencias, eficacia y efectividad de las acciones de capacitación y entrenamiento, así como su impacto en el fortalecimiento del aprendizaje organizacional y en la mejora del desempeño institucional.

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).

6. GENERALIDADES.

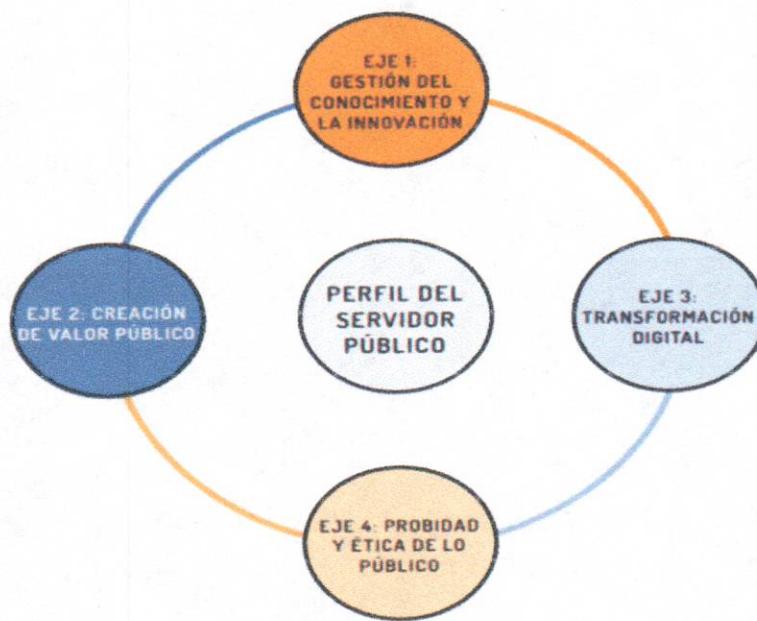
6.1 ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

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

La misión del IMEBU consiste en liderar, orientar, coordinar y articular las acciones del sector público y privado, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias, mediante la atención de sus necesidades en materia de empleo y el impulso de programas de fomento empresarial. Para el cumplimiento de este propósito, el IMEBU hace uso de los instrumentos establecidos por la normativa vigente y desarrolla su gestión en los ámbitos de la formación para el empleo, la orientación e inserción laboral, la promoción económica y empresarial, así como la investigación socioeconómica, orientando sus esfuerzos a la disminución del desempleo en el municipio de Bucaramanga.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

7. EJES TEMÁTICOS



Fuente: Función Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

El conocimiento constituye uno de los activos más relevantes de las entidades públicas, en la medida en que les permite diseñar, gestionar y prestar de manera adecuada los bienes y servicios dirigidos a sus grupos de valor, los cuales representan su razón de ser. No obstante, en muchas ocasiones la información y los datos no se encuentran debidamente disponibles ni circulan de forma oportuna entre las distintas áreas de la entidad, ni están al alcance inmediato de los servidores públicos, lo que limita una gestión eficiente del conocimiento.

Con el fin de mitigar estos riesgos, es indispensable que el conocimiento institucional sea identificado, organizado y sistematizado, tanto en su dimensión explícita representada en la documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales y resultados de investigaciones, entre otros como en su dimensión tácita, asociada a los saberes, experiencias y capacidades que los servidores públicos adquieren y aplican en el desarrollo de sus funciones y en la prestación de los bienes y servicios institucionales.

7.2 Eje 2. Creación de valor público

Este enfoque se orienta principalmente a fortalecer la capacidad de los servidores públicos para que, a través de la toma de decisiones informadas y la adecuada implementación de políticas públicas, se genera satisfacción ciudadana y se consoliden relaciones de confianza y legitimidad entre el estado y la ciudadanía. Lo anterior responde a la necesidad de robustecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos públicos, con el fin de alinear sus decisiones a un modelo de gestión pública basado en el conocimiento, el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de las metas y objetivos definidos en la planeación estratégica institucional, de acuerdo con sus competencias.

Así mismo, este enfoque constituye un eje central del rol directivo público, en tanto resalta su responsabilidad en la conducción de procesos orientados a la obtención de resultados concretos. En este sentido, se propende por la transición de un modelo de gestión de carácter burocrático, sustentado en estructuras rígidas, hacia un enfoque dinámico, iterativo e interactivo, que permita identificar y responder de manera efectiva a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, generando valor público.

7.3 Eje 3. Transformación digital

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe orientarse a la apropiación y aplicación de los principios de la Industria 4.0 y de la transformación digital en el sector público, en atención a los cambios estructurales de la economía y su impacto en la gestión estatal. En este sentido, el presente Plan parte de la

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017
			Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

premisa de que los servidores públicos deben desarrollar competencias cognitivas, técnicas y éticas que les permitan hacer un uso adecuado de las herramientas digitales, promoviendo un cambio cultural organizacional que fortalezca la forma en que el estado produce bienes y servicios y se relaciona con la ciudadanía.

Así mismo, el Plan de Capacitación de la entidad busca sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de la convivencia pacífica en su interacción con la ciudadanía, mediante procesos formativos en derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

7.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

La probidad y ética de lo público se establecen como una prioridad temática en la formación de los servidores públicos, en tanto implican el reconocimiento del ser humano de manera integral. En el ámbito de la capacitación, ello supone no solo el fortalecimiento de conocimientos y habilidades, sino también la consolidación de conductas que se reflejen de forma permanente en el ejercicio de las funciones públicas.

Para el desarrollo de las competencias comportamentales del sector público, resulta fundamental la formación de hábitos que permitan a los servidores públicos interiorizar dichos comportamientos, contribuyendo así a la construcción de su identidad institucional y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a la eficacia, la integridad y la calidad del servicio público.

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL PIC

En el proceso de diagnóstico se hizo un análisis estadístico-descriptivo con base en los datos reportados en la Encuesta del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, encuesta diligenciada por nueve (09) funcionarios del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, con esto se determinaron los aspectos estratégicos y operativos que permitieron caracterizar el PIC 2026 de Instituto.

A Continuación, se realiza una síntesis del análisis hecho frente a la encuesta recopilada por medio de la plataforma Google Encuesta en el siguiente enlace:

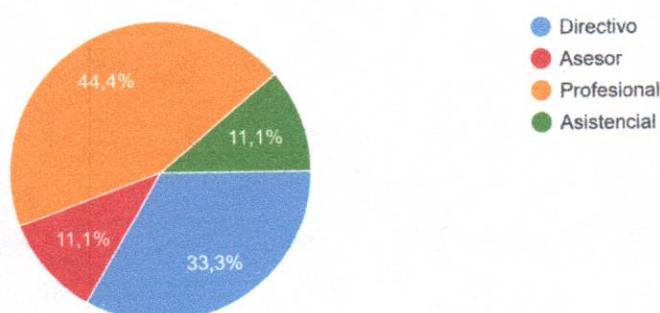
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSch0ap3LhyXWbmoG6RpSEiTUznZ008hgCT78S8d1GDskFhxQ/viewform?usp=dialog>

8.1 Nivel Jerárquico Evaluado

Estos fueron los niveles jerárquicos que participaron en la encuesta del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2026 y los funcionarios pertenecientes a cada una.

¿En qué nivel jerárquico se encuentra en la organización?

9 respuestas



8.2 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

Este eje se divide en competencias como Saberes, Saber Hacer y Saber Ser, de los cuales se indagaron cada uno con el fin de que cada funcionario seleccionara la temática de su interés y se tendrán en cuenta las dos (2)

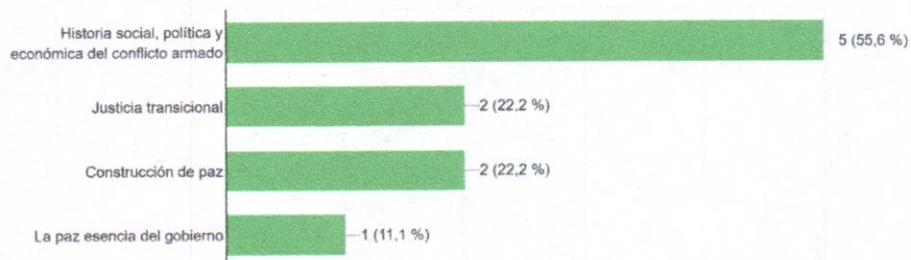
 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01-2017 Código: A-GTH-PL02	Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

capacitaciones con puntuaciones más altas, en dado caso que exista un empate en la puntuación será decisión del Profesional encargado de Talento Humano realizar o no una tercera capacitación, lo cual también estará sujeto a presupuesto del instituto.

8.2.1 Competencia - Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

9 respuestas



De acuerdo con Capacitación PIC siguientes:

n Institucional de Saberes son las

- 1) Historia social, política y económica del conflicto armado, Justicia Transicional y Construcción de paz:
 - A. Ciencias del comportamiento

8.2.2 Competencia - Saber Hacer

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

9 respuestas



En el reporte de este eje Gestión del Conocimiento y la Innovación perteneciente a la competencia Saber Hacer las capacitaciones a tener en cuenta según la selección de los funcionarios en el Plan Institucional de Capacitación serán:

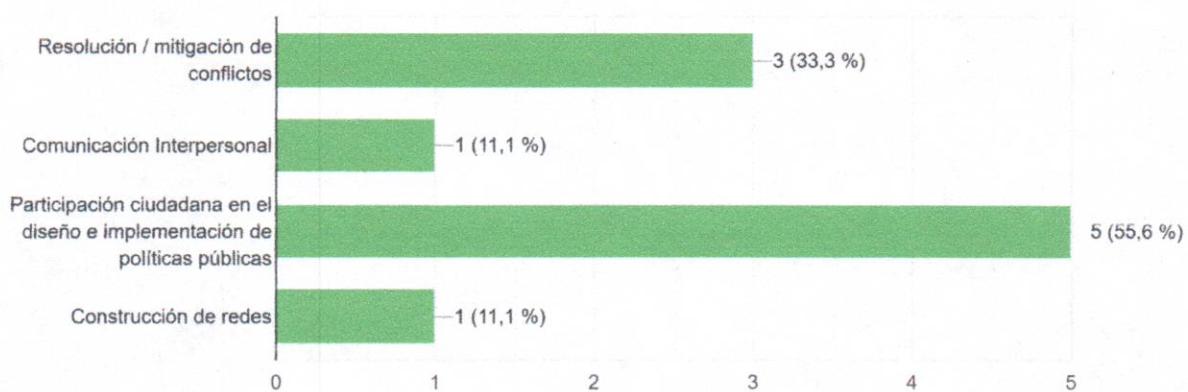
- 1) Evaluación de políticas públicas:
 - A. Técnicas y métodos de investigación

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01-2017 Código: A-GTH-PL02 Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

8.2.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

9 respuestas



En esta competencia Saber Ser perteneciente al eje Gestión del Conocimiento y la Innovación por decisión de los funcionarios se implementarán las siguientes capacitaciones en el PIC-2026:

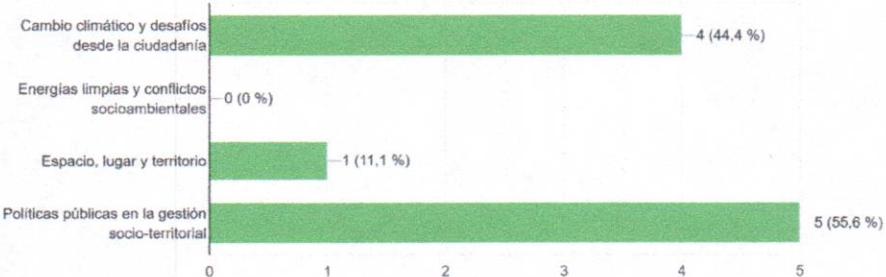
- 1) Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- 2) Resolución / mitigación de conflictos:
 - A. Comunicación asertiva

8.3 Eje 2: Creación de valor

8.3.1 Competencia – Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

9 respuestas



En las respuestas a la competencia Saberes las capacidades que más se solicitan son:

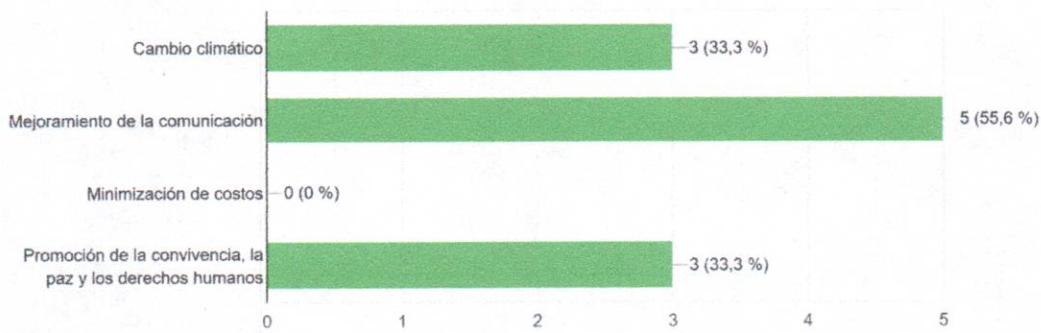
A. Competitividad territorial

8.3.2 Competencia - Saber Hacer

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02 Versión: 10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

9 respuestas



En la votación dada por los trabajadores de la organización, en el eje de Creación de Valor de la competencia Saber Hacer las primeras dos (2) capacitaciones que tuvieron mayor votación y que es tendrán en cuenta en el PIC -2026 son las siguientes:

- 1) Mejoramiento de la comunicación:
 - A. Orientación al servicio
- 2) Cambio climático:
 - A. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático

8.3.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

9 respuestas

En relación con las capacitaciones que tu

tencia Saber Ser, las capacitación son:

- 1) Lenguaje clai
- 2) Flexibilidad y

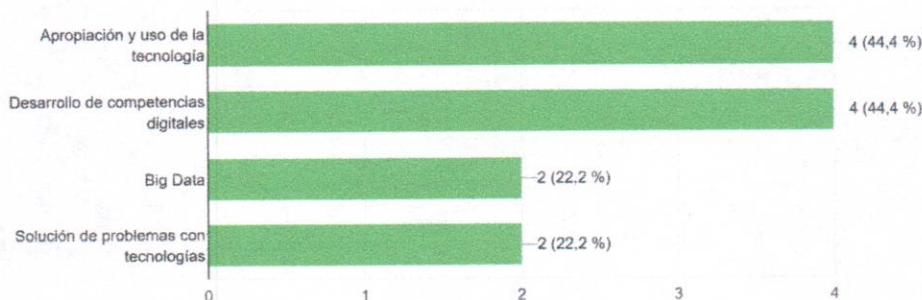


8.4 Eje 3: Transformación Digital

8.4.1 Competencia – Saberes

¿En cuál capacitación sobre Saberes le gustaría participar?

9 respuestas



En el eje de Transformación Digital y su competencia Saberes se evidencia que las capacitaciones que tuvieron mayor votación para implementar en el PIC-2026 son las siguientes:

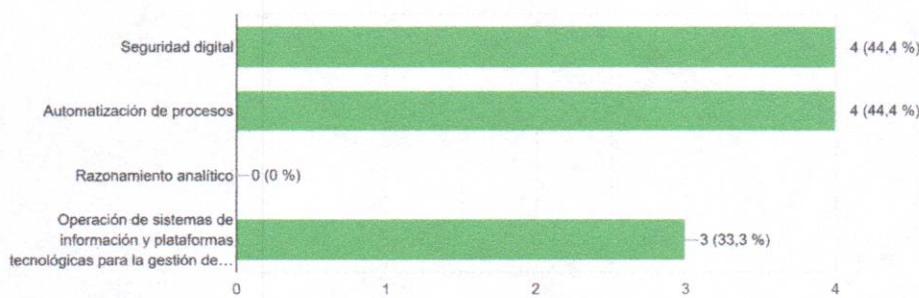
 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01-2017 Código: A-GTH-PL02	Versión:10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

- 1) Apropiación y uso de la tecnología
- 2) Desarrollo de competencias digitales:
 - A. Solución de problemas con tecnologías

8.4.2 Competencia - Saber Hacer:

¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

9 respuestas



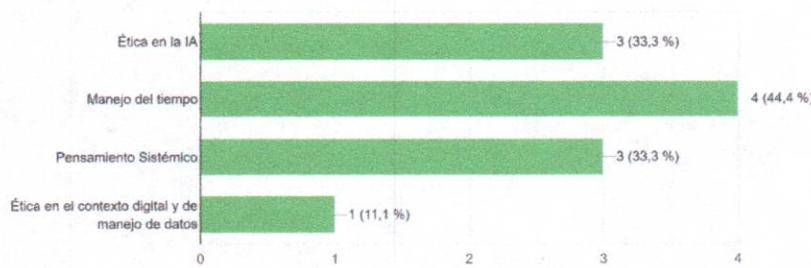
En la Transformación Digital correspondiente a la competencia Saber Hacer las competencias que tuvieron mayor puntuación son las siguientes para implementar en el PIC-2026:

- 1) Seguridad digital
- 2) Automatización de procesos

8.4.3 Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

9 respuestas



Las capacitaciones que tuvieron mayor puntaje en el eje de Transformación Digital y competencia Saber Ser fueron las siguientes:

- 1) Manejo del tiempo
- 2) Pensamiento Sistémico
- 3) Ética en la IA, contexto digital y manejo de datos

8.5 Eje 4: Probidad y ética de lo público

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017 Código: A-GTH-PL02	Versión: 10.0
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

¿En cuál capacitación sobre Habilidades Blandas le gustaría participar?

9 respuestas



En este eje de Probidad y Ética de lo público se plantean competencias blandas en temas de capacitación de las cuales las seleccionadas por los trabajadores fueron las siguientes:

- 1) Aprendizaje continuo
- 2) Inteligencia emocional

8.6 META

La meta principal del Plan Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2026 es capacitar a la totalidad de los servidores públicos de la planta de personal, mediante la gestión de acciones formativas orientadas al fortalecimiento integral del talento humano. Dichas acciones comprenden procesos de capacitación temática, inducción, entrenamiento, aprendizaje institucional, desarrollo de competencias laborales, profesionalización y formación continua, con el propósito de fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo y la calidad en la prestación del servicio a los usuarios del instituto.

8.7 MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN:

De conformidad con lo establecido en el artículo 10º del decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo diversas modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones definidos en dicha norma, pudiendo desarrollarse tanto al interior como al exterior de la entidad.

En este marco, el IMEBU adoptará las siguientes modalidades de capacitación:

Capacitación presencial: Corresponde a los procesos formativos desarrollados de manera tradicional en espacios físicos adecuados, tales como aulas o auditorios, que permiten la interacción directa entre docentes y funcionarios, favoreciendo el intercambio de conocimientos, experiencias y la construcción colectiva del aprendizaje

Capacitación virtual: Comprende los procesos de formación que se realizan mediante el uso de medios tecnológicos y plataformas digitales, facilitando la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por universidades, entidades certificadas o instituciones gubernamentales. Esta modalidad permite el acceso a la capacitación desde cualquier lugar, así como la flexibilidad en la gestión del tiempo por parte de los participantes.

Capacitación mixta: Integra actividades de aprendizaje virtual con encuentros presenciales, combinando las ventajas de las tecnologías de la información y las metodologías tradicionales, con el fin de optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

8.8 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación PIC del IMEBU todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto. Así mismo, podrán beneficiarse de estos programas los integrantes del núcleo familiar de los funcionarios, siempre que la entidad disponga y apropie los recursos presupuestales

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 30/01/2017
			Código: A-GTH-PL02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			

necesarios para tal fin, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y al decreto 1083 de 2015.

9. RECURSOS

Recursos humanos:

Corresponden al personal facilitador y a los expositores de las entidades capacitadoras, tales como el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la Contraloría de Bucaramanga y demás entidades con las que se gestionen alianzas para el desarrollo de los procesos de capacitación. Así mismo, hacen parte de este recurso los servidores públicos del instituto que participan en las actividades formativas, así como el personal de apoyo encargado de la planeación, coordinación y logística de los eventos.

Recursos materiales:

Comprenden las instalaciones físicas destinadas para la realización de las actividades de capacitación, así como los insumos necesarios para su desarrollo tales como material impreso y didáctico, apoyos logísticos y demás elementos requeridos para el adecuado cumplimiento de las jornadas formativas.

10. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2026, la ejecución y el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC estarán sujetos a la disponibilidad del flujo de caja de la entidad.

De igual forma, en observancia de lo dispuesto por la normatividad vigente, el desarrollo de las acciones y el cumplimiento de las metas del Plan se soportarán en la articulación con la programación de los entes de control y vigilancia, así como en la gestión y participación en las ofertas de capacitación de entidades públicas como el SENA, la ESAP y en el aprovechamiento del recurso humano del IMEBU.

11. 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.

12. ANEXOS

- A-GTH-FO33 Cronograma de Actividades de Capacitación

Elaboro: Silvia Monsalve Tellez 