



A-GTH-PL02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

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 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 2 de 13

1 INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un 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 competencias laborales y habilidades personales de los servidores públicos de la Entidad por medio de las capacitaciones programas de educación que se encuentren incluidas en el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la 2021, priorizando las necesidades detectadas por la institución para el crecimiento y fortalecimiento de los empleados, las cuales serán atendida según los recursos destinados por la Entidad para tal fin.

Para priorizar la necesidad de capacitación de la vigencia (2021), se realizó un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación con la aplicación de una encuesta virtual dirigida a los funcionarios, lo cual permitió identificar aspectos puntuales de intervención y facilito el diseño de un plan acción que garantice que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen en función del bienestar social y la calidad de vida del funcionario con el fin de lograr un desempeño eficiente y eficaz de los empleados en el desarrollo de sus labores, robusteciendo sus conocimientos y habilidades, con el fin de alcanzar los objetivos misionales del instituto.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 del IMEBU, proyecta la ejecución de jornadas de inducción y reinducción de conformidad a los lineamientos institucionales, capacitaciones en cabeza de entidades competentes en temas específicos al desempeño y crecimiento de los funcionarios del Instituto.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta que, desde hace un tiempo, la ciudad de Bucaramanga afronta una enorme dificultad: el detenimiento de su aparato productivo como consecuencia de la Pandemia generada por la COVID-19. Siendo el mecanismo más eficaz para detener la propagación del virus el aislamiento, los Gobiernos de todo el mundo y nivel han decretado el aislamiento preventivo obligatorio cuya consecuencia es que las personas no puedan trabajar ni las empresas funcionar normalmente y presencialmente.

En el desarrollo la directiva presidencial 07 del 27 de agosto de 2020 nos encontramos en una etapa de aislamiento selectivo, que tienen como principio la disciplina social, el distanciamiento físico individual y una cultura de autocuidado responsable, con el fin de sortear de la mejor manera la situación derivada de la pandemia por el coronavirus - COVID -19. Es por esto que el IMEBU, en procura de la seguridad y salud de sus funcionarios en la actualidad prestar sus servicios de forma presencial hasta con un 30% de sus servidores, de tal manera que el 70% restante continúa realizando trabajo remoto. Como resultado de estas medidas de prevención, se hace necesario que muchas de las capacitaciones se realicen de manera virtual por los diferentes medios destinados para tal fin.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISOR SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	---------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU 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 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 3 de 13

2 OBJETIVO

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los funcionarios del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga, a través de lineamientos específicos, que se traduzcan en eficiencia administrativa y que contribuyan al crecimiento personal en búsqueda de la profesionalización los servidores, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura institucional.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo competencias individuales y colectivas de los funcionarios del IMEBU a través de capacitaciones, que favorezcan el cumplimiento de la misión institucional.
- 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.

4 ALCANCE

El Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, tiene por destinatarios todos los servidores públicos del IMEBU y se orienta a suplir las necesidades de formación, a promover el crecimiento personal y el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor institucional y en el servicio a los ciudadanos.

Así mismo y según lo establecido en el Decreto 849 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 publico independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrá acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a lo programa 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. "

En razón a lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera del IMEBU establece las siguientes premisas:

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 4 de 13

- a) Propender por el cumplimiento de las actividades del presente plan y el cronograma establecido acorde al presupuesto asignado.
- b) Comunicar las actividades del PIC que se van a desarrollar a las partes interesadas para su participación.
- c) Facilitar la asistencia de los funcionarios a las actividades de capacitación programada ya sea al interior del Instituto o externamente.
- d) Facilitar espacios de socialización en las áreas de trabajo de los conocimientos adquiridos por los funcionarios que hayan asistido a capacitaciones.
- e) Realizar seguimiento de la gestión y ejecución del cronograma del PIC.

5 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

6 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 realizar la gestión del recurso humano, y es quién debe realizar el plan de capacitaciones según las necesidades expuestas por los funcionarios, para dar 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 de cumplir las convocatorias y participar en las actividades de capacitación organizada por la entidad.

7 MARCO CONCEPTUAL

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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	
	Emisión:	30/10/2018
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110	Código:	A-GTH-PL02
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión:	05
	Fecha:	28/01/2021
	Página:	5 de 13

- 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 trasmisión 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU 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 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 6 de 13

es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
(Decreto 648 de 2017)

8 GENERALIDADES.

8.1 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.

9 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.

10 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:

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

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021		Código:	A-GTH-PL02
			Versión:	05
			Fecha:	28/01/2021
			Página:	7 de 13

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individuo con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021		Código:	A-GTH-PL02
			Versión:	05
			Fecha:	28/01/2021
			Página:	8 de 13

11 EJES TEMÁTICOS

Gestión del conocimiento: La gestión del conocimiento y la innovación fue incorporada en el modelo 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.

Herramientas para uso y apropiación: Busca identificar la tecnología para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Dichas herramientas deben ser usadas como soporte para consolidar un manejo confiable de la información y de fácil acceso para los servidores públicos.

Analítica institucional: Apoya el seguimiento y la evaluación del MIPG que se lleva a cabo dentro de la entidad. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados.

Cultura de compartir y difundir: Implica desarrollar interacciones entre diferentes personas o entidades mediante redes de enseñanza-aprendizaje. Se debe agregar que las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos de aprendizaje y fomentan la innovación, en tanto que generan espacios de ideación y creación colaborativa para el mejoramiento del ciclo de política pública.

El IMEBU busca a través del plan Institucional de capacitación la integración de programas que faciliten recibir conocimiento y compartirlo creando una cultura que impacte 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 practica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”

El IMEBU debe enfocar u plan de capacitación actividades que ayuden a concientizar los servidores públicos de la importancia de 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.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021		Código:	A-GTH-PL02
			Versión:	05
			Fecha:	28/01/2021
			Página:	9 de 13

Valor publico 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 la competencia y habilidades de lo funcionarios para lograr un servicio de alta calidad y satisfacción a los ciudadanos y usuario. Actividades de control social. De participación ciudadana, y buen gobierno, entre otra.

12 FINES DE LA CAPACITACIÓN

12.1 META

La meta principal del Plan Institucional de Capacitación del IMEBU de la vigencia 2021, es la de capacitar a todos los funcionarios que forman parte de la planta de personal, gestionando las actividades que coadyuven al crecimiento personal del recurso humano del Instituto. Etas actividades se enmarcan en capacitaciones en tema 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.

12.2 MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10° 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 (funcionarios) se pueden prestar debate, experiencia, cometario u otro que enriquecen la capacitación.

Capacitación virtual: o todo lo proceso de formación que se realiza a través de medio tecnológico o electrónico para la transmisión y asimilación de los conocimientos ofrecidos por universidades o por entidades certificada 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.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISO SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU LIDERAZGO 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	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 10 de 13

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

13 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2021 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.

13.1 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 incluido su núcleo familiar, de acuerdo al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y al decreto 1083 de 2015.

13.2 AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 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 las actividades de medición de clima laboral realizada por el profesional idóneo para tal fin, 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 a los funcionarios del IMEBU, se observan las necesidades que se describen a continuación:

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 en la vigencia 2021, son en MIPG y manejo ofimático (Excel), (22%) ya que son temas que juegan un papel importante en el instituto y se manejan permanentemente en el transcurso del año. Por otra

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU 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 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 11 de 13

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 e identificación de riegos.

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 2021 se enmarca en las siguientes áreas:

➤ **Temas de capacitación según diagnostico**

- Rendición de cuentas
- Gestión documental
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Atención al ciudadano
- Presupuesto
- Indicadores de gestión
- Actualización tributaria
- Manejo Ofimático (Excel)

➤ **Actividades de mejoramiento del clima laboral**

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISOR SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	---------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 12 de 13

- 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 Riesgo Psicosocial
- Conformación brigadas de emergencia
- Capacitación brigadas de emergencia
- 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
- 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
- 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
- Elaboración de estudios del mercado.

14 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	----------------------------	---------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------

	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 13 de 13

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.

15 PRESUPUESTO

Para la vigencia 2021, 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.

16 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.

17 ANEXOS

- A-GTH-FO33 Cronograma de Actividades de Capacitación

Aprobó:



NAYARIN SAHARAY ROJAS TELLEZ
Director General (E)

Elaborado por: Carolina Pinto Ortega – CPS 05/2021

ELABORÓ SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 26/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------