

IMEBU

Instituto Municipal de Empleo y
Fomento Empresarial

A-GTH-PL02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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
06	27/01/2022	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.

CA

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	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 2 de 15

1 INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU, teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que fomenta la atracción y retención del personal idóneo para el servicio público y promueve su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. En razón a lo anterior se ha posesionado el talento humano como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Una vez determinada la importancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el objetivo de acelerar los procesos, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En este sentido, es relevante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el componente estratégico que contribuye al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, teniendo como premisa las necesidades propias del Instituto, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Ahora bien, El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2024 propenderá la continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del Instituto.

En consecuencia, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de los líderes y una encuesta virtual dirigida al total de los funcionarios, lo cual permitió identificar aspectos puntuales de intervención y facilitó el diseño de un plan de 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

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 3 de 15

fin de lograr un desempeño eficiente y eficaz, para el crecimiento y fortalecimiento de los empleados, las cuales serán atendidas según los recursos destinados por la Entidad para tal fin.

1. OBJETIVO GENERAL

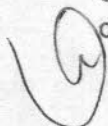
Fortalecer en los funcionarios del Instituto las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por el Instituto.
- 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.
- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los servidores del IMEBU proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Elevar a través de la formación, el nivel de compromiso de los empleados con respecto los planes, políticas y procedimientos del IMEBU.

3 ALCANCE

De conformidad con 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."



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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 4 de 15

El componente de Capacitación para la vigencia 2024 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

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 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.

4 NORMATIVIDAD DE REFERENCIA

- 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, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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 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.



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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 5 de 15

- 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

- Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública: "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y 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.

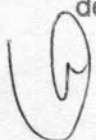
- Circular Externa N.º 100 -010 -2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

- 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.



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 2024		Emisión: 30/10/2018
			Código: A-GTH-PL02
			Versión: 05
			Fecha: 28/01/2021
			Página: 6 de 15

5 MARCO CONCEPTUAL

Aquí se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU, de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación –PIC Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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).

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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).

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 7 de 15

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).

Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano) Según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente personal, social y cultural que se fundamente en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

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 los oficios. 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



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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 8 de 15

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).

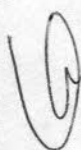
Plan de Desarrollo Individual El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite al Instituto planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores a través del programa de capacitación y formación. Lo anterior, con el fin de desarrollar su talento.

6 GENERALIDADES.

6.1 ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

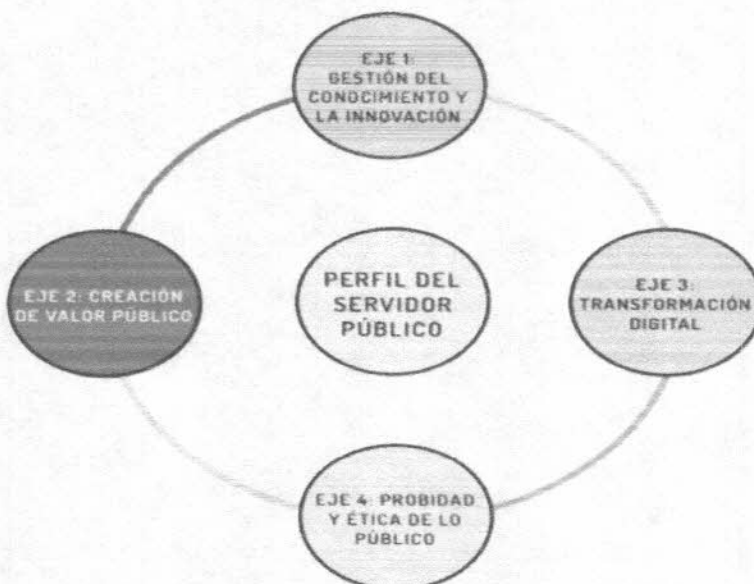
El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga - IMEBU, fue creado mediante el Acuerdo No. 030 del 19 de diciembre de 2002, se encuentra adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio de Bucaramanga. Es un Establecimiento Público de orden municipal con personería jurídica,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



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 2024		Emisión: 30/10/2018
			Código: A-GTH-PL02
			Versión: 05
			Fecha: 28/01/2021
			Página: 9 de 15

7 EJES TEMÁTICOS



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

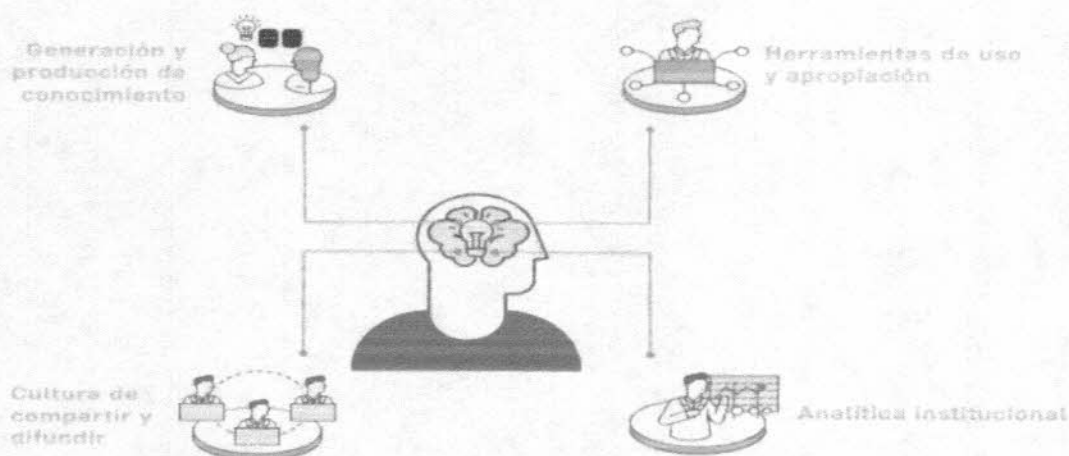
7.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

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 2024		Emisión: 30/10/2018
			Código: A-GTH-PL02
			Versión: 05
			Fecha: 28/01/2021
			Página: 10 de 15



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento DAFP, 2017

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

[Firma manuscrita]

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 11 de 15

7.2 Eje 2. Creación de 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 al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

7.3 Eje 3. Transformación digital

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

7.4 Eje

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar

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 2024		Emisión: 30/10/2018
			Código: A-GTH-PL02
			Versión: 05
			Fecha: 28/01/2021
			Página: 12 de 15

conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

8 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC

Con el propósito de conocer las necesidades de los funcionarios en el marco del PIC 2024, se aplicó una encuesta, por medio físico a los subdirectores, profesionales y asistentes públicos de la Entidad, con el fin de revisar los intereses y expectativas de los funcionarios además de tener en cuenta los lineamientos establecidos en el componente de talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de trabajo del MIPG.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades y la revisión de los diferentes componentes mencionados anteriormente, se priorizan las siguientes temáticas:

El Plan Institucional de Capacitación del IMEBU para la vigencia 2024 se enmarca en las siguientes áreas:

➤ Temas de capacitación según diagnostico

- Secop II
- Atención al cliente
- Gobierno digital
- seguridad TI.
- Gestión de Proyectos
- Talento Humano.
- Supervisión e Interventoría De Contratos
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Atención al ciudadano
- Actualización normatividad contable, tributaria y control interno
- Contratación estatal
- Indicadores de gestión
- Actualización tributaria
- Manejo Ofimático (Excel Básico, Intermedio, Avanzado).
- Manejo y mitigación de riesgos
- Metodologías de planeación en solución problemas económicos.
- Actualización régimen laboral para funcionarios públicos
- Negociación sindical.

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 13 de 15

➤ **Actividades de mejoramiento del clima laboral**

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Capacitación Trabajo Colaborativo
- 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 pausas activas
- Capacitación en riesgo biológico para prevención de virus.
- Capacitar al trabajador acerca del riesgo y fomentar su prevención
- Capacitaciones sobre riesgos públicos y de seguridad
- Sensibilización auto cuidado y prevención en caídas
- Capacitación sobre fatiga visual
- Capacitación y concientización del uso de los elementos de protección personal
- Capacitación en riesgo biomecánico.

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

- Capacitación en SGA
- Implementación de un servicio de alta calidad.
- Formación en procesos de participación ciudadana.
- Sensibilización de Gestión Documental
- Aplicación de Tablas de Retención Documental.
- Valores y principios Institucionales
- Elaboración de estudios del sector
- Elaboración de estudios del mercado.

8.1 META

La meta principal del Plan Institucional de Capacitación del IMEBU de la vigencia 2024, es la de capacitar a todos los funcionarios que forman parte de la planta de personal, gestionando las actividades que coadyuvan 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.

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 14 de 15

8.2 MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN:

De acuerdo con 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.

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.

8.3 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 con el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y al decreto 1083 de 2015.

9 RECURSOS

Recursos humanos:

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

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

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 2024	Emisión: 30/10/2018
		Código: A-GTH-PL02
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2021
		Página: 15 de 15

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.

10 PRESUPUESTO

Para la vigencia 2024, 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.

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

Aprobó:

ALFONSO PRIETO GARCIA
Director General

Revisó: María Fernanda Arévalo Plata/ Subdirectora Administrativa y Financiera