



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-GTH-04

Vigencia: 03/02/2023

Versión: 2

Página 1 de 18



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	ANGELA GARCIA MARCADO	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	03/02/2023	
	LUISA FERNANDA RIOS DIAZ	Profesional en Talento Humano	03/02/2023	
REVISÓ	MARIA CATALINA RAMOS VALENCIA	Subdirectora Financiera y Administrativa	03/02/2023	
	LINA MARIA OSORIO LONDOÑO	Profesional especializado en calidad	03/02/2023	
	JOHN JAIRO VARGAS BORDA	Auditor Interno SGI	03/02/2023	
APROBÓ	ALVARO PATIÑO MONTOYA	Director General	03/02/2023	



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Código: PL-GTH-04

Vigencia: 03/02/2023

Versión: 2

Página 2 de 18



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MISIÓN	4
3. VISIÓN	4
4. ORGANIGRAMA.....	4
5. MAPA DE PROCESOS	5
6. VALORES ORGANIZACIONALES	5
7. OBJETIVO GENERAL.....	6
7.1 OBJETIVO ESPECIFICOS.....	6
8. MARCO CONCEPTUAL.....	6
9. MARCO NORMATIVO.....	9
10. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
11. RESPONSABLES	12
Director General.....	12
12. POBLACIÓN OBJETO.....	14
13. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023	14
13.1 Diagnóstico de Necesidades:.....	14
13.2 Presentación del cronograma de capacitación	15
13.3 Divulgación y publicación:	16
13.4 Medición y evaluación:	16
14. EJECUCIÓN	16
15. PRESUPUESTO	16
16. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	17
17. INDICADORES	18

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER**

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-GTH-04

Vigencia: 03/02/2023

Versión: 2

Página 3 de 18



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio tiene como objetivo mediante acciones esenciales de formar, capacitar y entrenar integralmente a los servidores públicos, como ejercicio constante, que fianza la cultura organizacional de la entidad.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio por medio de capacitaciones, priorizando las necesidades más indispensables para el instituto.

Teniendo en cuenta el compromiso adquirido con la comunidad, la capacitación de los servidores públicos se convierte en una herramienta para adquirir las destrezas y competencias, que permitan la mejora continua de la administración pública en la búsqueda de una mejor atención en la prestación de la oferta institucional en con el fin de dar cumplimiento a los objetivos y fines del estado.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrsd@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>



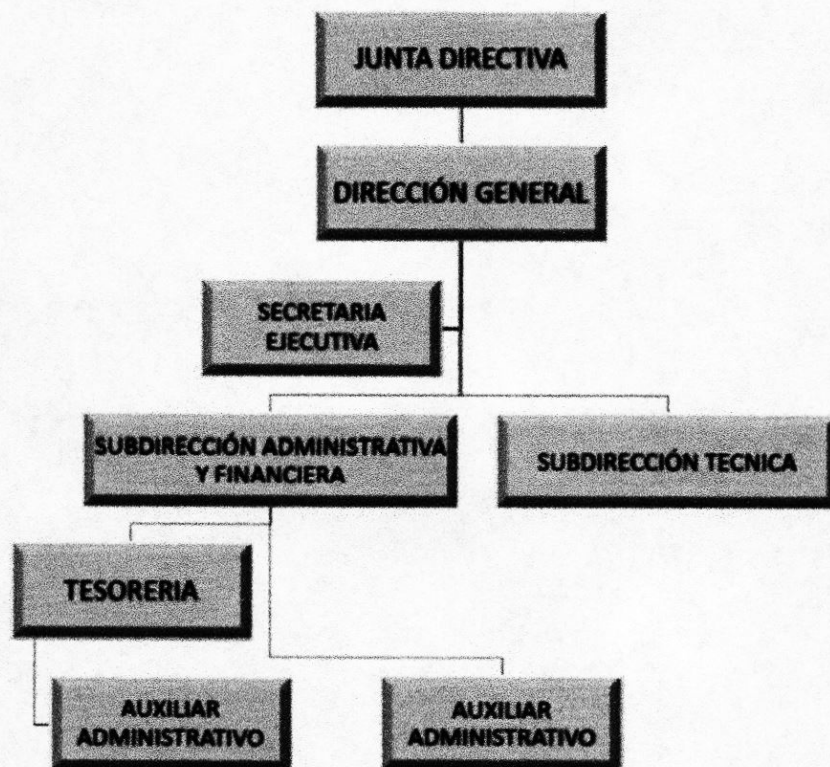
2. MISIÓN

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, ente descentralizado encargado de la iniciación, fomento y masificación de la práctica del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo libre, a través de la gestión eficaz de la planeación, coordinación y ejecución de proyectos, que responden a las necesidades y expectativas de la comunidad Villavicense, elevando estilos de vida saludable.

3. VISIÓN

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, para el año 2030, será el ente reconocido a nivel Nacional en la iniciación, fomento y masificación del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo libre, mediante la implementación de la Política Pública del Deporte, ajustada a la demanda de la población en la oferta institucional, teniendo en cuenta los enfoques poblacional, territorial y diversidad.

4. ORGANIGRAMA



"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>



5. MAPA DE PROCESOS



6. VALORES ORGANIZACIONALES

Todos los servidores estamos comprometidos a actuar siempre conforme a los parámetros íntegros en el marco de la cultura de los valores propios y del código de integridad vigente del Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

"Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa"

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 6 de 18	

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios del IMDER y fortalecer las competencias a través de la capacitación, inducción, re inducción y la interacción de conocimientos brindando herramientas de formación para llevar a cabo el cumplimiento de la misión y visión institucional de cada uno de sus cargos, el logro de los objetivos de las áreas, el alcance de metas institucionales, la satisfacción personal y profesionalismo de los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio.

7.1 OBJETIVO ESPECIFICOS

- Promover la eficiencia de los funcionarios en los diferentes niveles jerárquicos con los que cuenta el Instituto.
- Contribuir en el mejoramiento continuo del Instituto fortalecimiento las competencias de los funcionarios en cada una de las áreas que aportan a cada uno de los procesos misionales.
- Fortalecer las habilidades y actitudes con el fin de mejorar el desempeño laboral de cada uno de los funcionarios para el logro de los objetivos y metas propuestas por el Instituto.

8. MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 7 de 18	

para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

Capacitación. Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 8 de 18	

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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

Formación. Es entendida en la referida normatividad, como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Los Programas de Inducción y Re inducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 9 de 18	

observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Competencias Laborales: Entendida como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

Educación formal. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

9. MARCO NORMATIVO

Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto “educación” para el territorio nacional.

NORMA	DESCRIPCION
Artículo 54 de la Constitución Política	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
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.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Código: PL-GTH-04

Vigencia: 03/02/2023

Versión: 2

Página 10 de 18



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.
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.
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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
Decreto 1227 de 2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”
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 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar
Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 11 de 18	



Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
Resolución 390 del 03 de mayo de 2017	“Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”
Ley 909 de 2004	Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

10. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación nace desde la identificación de necesidades de fortalecimiento de competencias blandas y técnicas de los funcionarios que trabajan en el Instituto hasta la evaluación del impacto del mejoramiento de dichas competencias desarrolladas dentro de las funciones de cada cargo, el cumplimiento de los objetivos de cada área, los retos y proyectos trazados en la entidad y la satisfacción personal y profesional de los funcionarios del IMDER.

Beneficiarios Decreto 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en el Departamento Administrativo de la Función Pública y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

De igual manera en los términos de la Ley 1960 de 2019 en su ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado,

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 12 de 18	

podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Obligaciones de los beneficiarios

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su área.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del Instituto.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o re inducción, según su caso, impartidos por el Instituto.

11. RESPONSABLES

Director General

- Aprobar Acto administrativo y Plan institucional de Capacitación
- Liderar y promover la participación de los servidores públicos en las capacitaciones
- Dirigir la ejecución de la Inducción y Reinducción.

Subdirector Administrativa o Financiera

- Emitir y revisar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Dirigir la identificación de las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 13 de 18	

- Determinar para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- Liderar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades.
- Liderar la planeación y ejecución de la Inducción y Reinducción

Talento Humano

- Elaborar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Diseñar los documentos para el proceso de contratación de las capacitaciones. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia
- Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación - PIC con el apoyo del talento humano o de otras entidades públicas o privadas legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. Diseñar los programas de Inducción y de Reinducción, siguiendo las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC y generar las respectivas alertas.
- Presentar los informes que soliciten las demás entidades

Servidores Públicos

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado/a y rendir encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 14 de 18	

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas, con el fin de mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación en las que participe.
- Asistir a los programas de Inducción o reinducción impartidos por la entidad, según corresponda.

12. POBLACIÓN OBJETO

El plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio.

PLANTA	# DE SERVIDORES
Libre nombramiento y remoción	4
Carrera Administrativa	3

13. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023

13.1 Diagnóstico de Necesidades:

Se realiza la revisión documental, siendo los siguientes:

- **Manuales de Funciones:** Se revisan de manera anual las competencias requeridas para cada cargo para identificar las competencias individuales, por área y las transversales a toda la entidad, para iniciar un proceso de actualización y fortalecimiento de las mismas.

- Encuesta anual de necesidades: Conforme al formato definido FR-GTH-11 Encuesta de identificación de necesidades de capacitación, se realiza a los trabajadores o funcionarios la encuesta para la identificación de necesidades para capacitación durante la vigencia 2023



Tabla 1. Necesidades identificadas.

Dependencia	Cargo	Tema capacitación
Subdirección Técnica	Subdirector Técnica	Secop II y procedimientos de contratación
Subdirección Técnica	Subdirector Técnico	Atención al Público
Subdirección Administrativa y financiera	Auxiliar Administrativo	Gestión de Bienes e inventario en entidades publicas
Dirección General	Secretaria Ejecutiva	Evaluación de Desempeño
Dirección General	Secretaria Ejecutiva	Responsabilidad del servicio público en ejercicio del cargo
Subdirección Administrativa y Financiera	Profesional Universitario	Auditoría en área de tesorería
Subdirección Administrativa y Financiera	Profesional Universitario	Régimen Salarial
Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirectora Administrativa y Financiera	Supervisión y responsabilidad del servidor público 2023
Dirección General	Director General	Manejo de Personal

Los jefes y líderes de cada dependencia para que en compañía de sus equipos de trabajo se revisen los proyectos y retos para 2022, y se puedan identificar las competencias necesarias para el alcance de los objetivos y de esta manera se puedan formar o fortalecer el equipo de trabajo en las mismas.

13.2 Presentación del cronograma de capacitación

El plan de capacitación institucional se presenta para la aprobación de la Dirección y de la misma manera la asignación presupuestal, para la identificación de las contrataciones

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 16 de 18	

requeridas para su ejecución y para dar inicio del cronograma, el cual se realiza en el formato FR-GTH-08 Cronograma de Capacitación Institucional.

13.3 Divulgación y publicación:

Una vez aprobado el cronograma de capacitación la Subdirección Administrativa y Financiera encargada de talento humano remitirá el documento al área de sistemas para que sean publicado en la página web de esta manera los funcionarios tengan acceso al mismo y a su cronograma.

13.4 Medición y evaluación:

La subdirección Administrativa y Financiera encargada del talento humano tendrá una herramienta de seguimiento de la ejecución del cronograma en el cual se registrará el cumplimiento de las actividades y se realizara de manera semestral; para este fin el seguimiento se ira registrando en el formato FR-GTH-15 Seguimiento al cronograma de capacitación institucional.

14. EJECUCIÓN

La programación de las actividades será registrada mediante el formato FR-GTH-08 Cronograma de Capacitación Institucional al igual que los instrumentos de evaluación e impacto a cada una de las capacitaciones realizadas por la Subdirección Administrativa y Financiera.

Cabe resaltar que durante la vigencia 2023 podrán requerirse otras capacitaciones dependiendo a los planes de acción o contingencias ocurridas durante esta vigencia, las cuales serán validadas a través del seguimiento del plan.

15. PRESUPUESTO

La subdirección Administrativa y Financiera será quien gestione los procesos de contratación a su vez los documentos precontractuales y tramites de contratación estarán a cargo de la oficina jurídica.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER				
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 03/02/2023	Versión: 2	Página 17 de 18	

Se debe tener en cuenta que, si se ejecuta una capacitación a cero costos de una temática incluida en el presupuesto asignado, este podrá ser asignado a otras capacitaciones del plan que no cuenten con recursos o en su defecto cuyo recurso sea insuficiente.

16. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Para el desarrollo del Plan de Capacitación Institucional la Subdirección Administrativa y Financiera promueve estrategias de desarrollo del aprendizaje propendiendo por el entrenamiento de puestos de trabajo, las cuales podrán ejecutarse de forma presencial o virtual y en diferentes sesiones

- **Capacitaciones presenciales o virtuales:** Estas serán contratadas con entidades cuyas competencias abarque las necesidades propuestas en el cronograma del plan de capacitación institucional y dentro de sus procesos de contratación se deberá tener en cuenta la opción de capacitación virtual.
- **Programas de inducción y re inducción:** La inducción deberá hacerse a cada funcionario y contratista de la identidad al momento de su vinculación o contratación sin embargo y teniendo en cuenta la afluencia de contratación del primer bimestre del año, la inducción de estos grupos se hará de manera grupal dentro del primer trimestre del año, la re inducción del año del año 2023 se realizará durante el cuarto.
- **Entrenamiento en puesto de trabajo:** Cada jefe o líder realizará entrenamiento en puesto de trabajo a las personas que sean vinculadas durante la vigencia. En caso de dominar las funciones del puesto, deberá contar con el equipo de trabajo para hacer dicho entrenamiento, del cual deberá reposar registro y copia al área de Talento Humano de la Subdirección Financiera y Administrativa.

17. INDICADORES

El indicador que se tendrá en cuenta para el Plan Institucional de Capacitaciones del Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio en la vigencia 2023 son:

No de capacitaciones desarrolladas / No de capacitaciones programadas X 100

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	ANGELA GARCIA MARCADO	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	03/02/2023	
	LUISA FERNANDA RIOS DIAZ	Profesional en Talento Humano	03/02/2023	
REVISÓ	MARIA CATALINA RAMOS VALENCIA	Subdirectora Financiera y Administrativa	03/02/2023	
	LINA MARIA OSORIO LONDOÑO	Profesional especializado en calidad	03/02/2023	
	JOHN JAIRO VARGAS BORDA	Auditor Interno SGI	03/02/2023	
APROBÓ	ALVARO PATIÑO MONTOYA	Director General	03/02/2023	