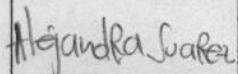
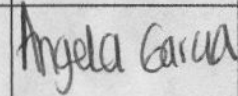

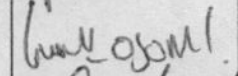
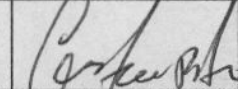


PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	MARIA ALEJANDRA SUÁREZ REYES	Profesional en seguridad y salud en el trabajo	28/01/2022	
	ANGELA GARCÍA MARCADO	Profesional en seguridad y salud en el trabajo	28/01/2022	
REVISÓ	YANED SIERRA CASTRILLÓN	Subdirectora financiera y administrativa	28/01/2022	
	LINA MARIA OSORIO LONDOÑO	Profesional especializado en calidad	28/01/2022	
APROBÓ	GUSTAVO ADOLFO BASTO FORERO	Director	28/01/2022	

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación Villavicencio en la búsqueda del fortalecimiento del Talento humano implementa instrumentos de gestión que permitan a la organización ser competitiva y ágil en cuanto a la satisfacción de las necesidades de la comunidad así como también de sus funcionarios.

Teniendo en cuenta el compromiso adquirido con la comunidad, la capacitación de los servidores públicos se convierte en una herramienta para adquirir las habilidades, 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/>

Villavicencio
CAMBIA CONTIGO

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

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 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

"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/>

Villavicencio
CAMBIA CONTIGO

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

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 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

“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/>

Villavicencio
CAMBIA CONTIGO

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

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 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.

MARCO NORMATIVO

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

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.

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 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.

“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/>



	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación".

Decreto Ley 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera

Ley de presupuesto Ley No. 1940 noviembre 26 de 2018. Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019.

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

"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/>

villavicencio
CAMBIA CONTIGO

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 28/01/2022	Versión: 2	

Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, 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.

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 entre compañeros de trabajo de acuerdo a las necesidades identificadas a través de herramientas de diagnóstico para llegar al cumplimiento de las funciones 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.

OBJETIVO ESPECIFICO

- 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.

“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/>

villavicencio
CAMBIA CONTIGO

- 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.

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

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022

1. Diagnóstico de Necesidades:

Se realiza la revisión documental, siendo los siguientes:

- Manuales de Funciones: Se revisan 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.
- Encuestas de necesidades: Conforme a los formatos definidos se realiza a los trabajadores o funcionarios la encuesta para la identificación de necesidades para capacitación durante la vigencia 2022

Tabla 1. Necesidades identificadas.

Fuente de la información	Competencia	Necesidades de aprendizaje	Procesos
Encuesta	Ejecución presupuestal	Área	Gestión de bienes y servicios
Encuesta	Gerencia de bienes, recursos físicos e	Área	Gestión de bienes y servicios

“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/>

	inventarios		
Encuesta	Retos de gestión documental	Área	Gestión documental
Encuesta	Curso de integridad , transparencia y lucha contra la corrupción	Área	Dirección
Encuesta	Curso de ética de lo publico	Área	Dirección – Subdirección Administrativa
Encuesta	Innovación en el sector publico	Área	Dirección
Encuesta	Presupuesto publico	Área	Subdirección Administrativa – Gestión Financiera
Encuesta	Fundamentos y principios de la contratación estatal	Área	Subdirección Administrativa
Encuesta	Reformas que impactan la administración publica	Área	Subdirección Técnica
Encuesta	Lineamientos prácticos para la contratación estatal	Área	Subdirección Técnica
Encuesta	Políticas de gobierno digital	Área	Subdirección Técnica
Encuesta	Cierre tesoral	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Control Interno	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Prestaciones sociales	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Seguridad social, licencias e incapacidades	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Bonos pensionales	Área	Gestión Financiera

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

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”

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

Email: pgrsd@imdervillavicencio.gov.co

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

Villavicencio
CAMBIA CONTIGO

para el alcance de los objetivos y de esta manera se puedan formar o fortalecer el equipo de trabajo en las mismas.

Presentación del plan 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 requeridas para su ejecución y para dar inicio del plan.

Divulgación y publicación: Una vez aprobado el plan 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.

Medición y evaluación: La subdirección Administrativa y Financiera encargada del talento humano tendrá una herramienta de seguimiento de la ejecución del cronograma del plan en el cual se registrara el cumplimiento de las actividades.

2. EJECUCIÓN

La programación de las actividades será registrada mediante el cronograma 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 2022 podrán requerirse otras capacitaciones dependiendo a los planes de acción o contingencias ocurridas durante esta vigencia.

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.

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.

“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/>

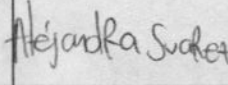
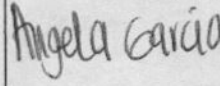
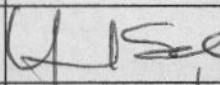
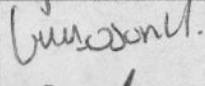
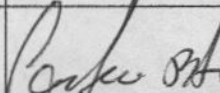
ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

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 2022 se realizara 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.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	MARIA ALEJANDRA SUÁREZ REYES	Profesional en seguridad y salud en el trabajo	28/01/2022	
	ANGELA GARCÍA MARCADO	Profesional en seguridad y salud en el trabajo	28/01/2022	
REVISÓ	YANED SIERRA CASTRILLÓN	Subdirectora financiera y administrativa	28/01/2022	
	LINA MARIA OSORIO LONDOÑO	Profesional especializado en calidad	28/01/2022	
APROBÓ	GUSTAVO ADOLFO BASTO FORERO	Director	28/01/2022	

"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/>

Villavicencio
CAMBIA CONTIGO