

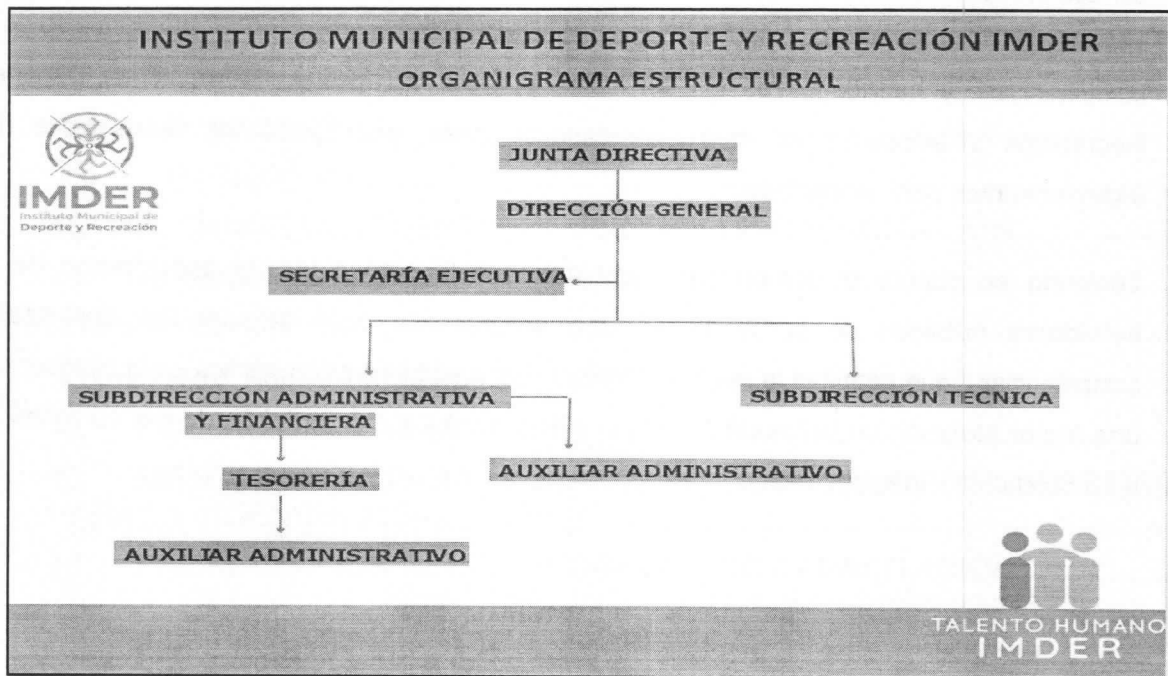
	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			 IMDER Instituto Municipal de Deporte y Recreación
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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



5. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo de las Capacidades, Habilidades, valores, actitudes, Conocimientos y Competencias laborales, para el fortalecimiento, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza de los servidores Públicos del Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos del instituto.
- Capacitar a los servidores en el manejo de metodologías a través de procesos de capacitación.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Contribuir con el mejoramiento, desarrollando habilidad de los servidores a través de los procesos de capacitación.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

6. MARCO CONCEPTUAL

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).

Formación. La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Competencia “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

7. MARCO NORMATIVO

- 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.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos 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

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

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 “

- 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.
Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

- 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.

8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:



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

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

Código: PL-GTH-04

Vigencia: 31/01/2024

Versión: 3

Página 9 de 16



- ❖ 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.
- ❖ Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual 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 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.

9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

a. Conceptuales

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

- ❖ La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ❖ Desarrollo de competencias laborales: Se definen 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.
- ❖ Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

b. Pedagógicos

- ❖ La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- ❖ El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- ❖ Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño

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,

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

los retos y proyectos trazados en la entidad y la satisfacción personal y profesional de los funcionarios del IMDER.

Beneficiarlos 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 públicas a su cargo.

De igual manera en los términos de la Ley 1960 de 2019 en su ARTICULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así Profesionalización del servicio 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.

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 Capacitaciones – PIC

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 31/01/2024	Versión: 3	

- 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.
- Determine 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.
- 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 reintroducción impartidos por la entidad, según corresponda.

12. POBLACIÓN OBJETO

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

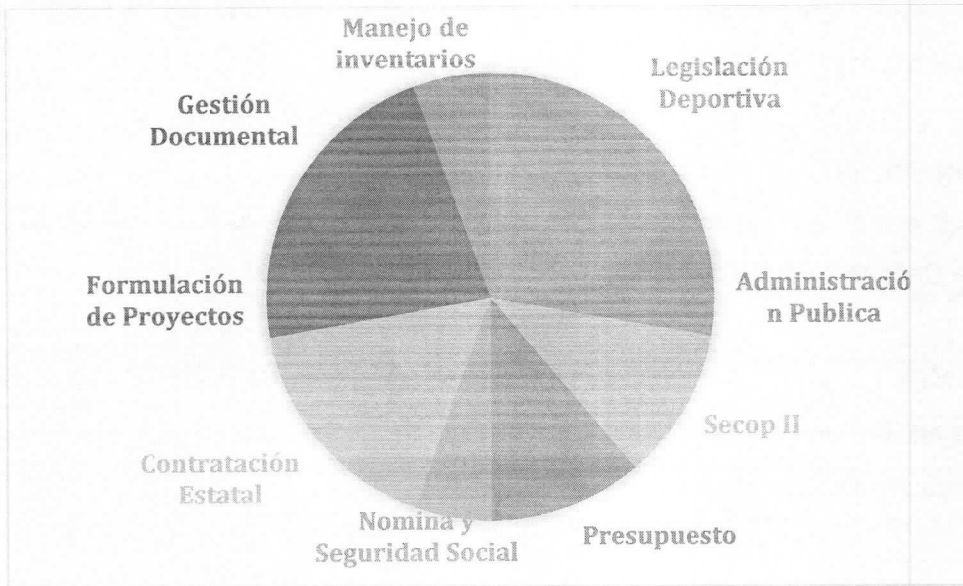
PLANTA	# DE SERVIDORES
Libre nombramiento y remoción	4
Carrera Administrativa	3

13. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2024

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 funcionarios la encuesta para la identificación de necesidades de capacitación durante la vigencia 2024.

Grafico 1. Necesidades identificadas



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

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.

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 realizará de manera semestral; para este fin el seguimiento se ira registrando en el formato FR-GTH-15 Seguimiento al cronograma de capacitación institucional.

15. 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 2024 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.

16. PRESUPUESTO

La subdirección Administrativa y Financiera será quien gestione los procesos de contratación a su vez los documentos precontractuales y tramites de contratación.

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.

17. 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


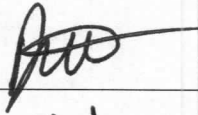
- Capacitaciones presenciales o virtuales: Estas serán contratadas con entidades cuyas competencias abarque las necesidades propuestas en el cronograma del plan de capacitación institucional y dentro de sus procesos de contratación se deberá tener en cuenta la opción de capacitación virtual.
- Programas 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.

- 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.

18. 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 2024 son:

No de capacitaciones desarrolladas / No de capacitaciones programadas X 100

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Sebastián Pisco	Cps Planeación	31/01/2024	
REVISÓ	Diana Elizabeth Moreno Montoya	Subdirectora financiera y administrativa	31/01/2024	
APROBO	Davimson Gonzalo Ruiz Urrego	Director General	31/01/2024	