

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER			
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN DE CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

PLAN DE CAPACITACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

0.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.	MARCO NORMATIVO.....	3
2.	DEFINICIONES.....	5
3.	ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	3
3.1	Beneficiarios.....	6
3.2	Obligaciones De Los Beneficiarios.....	7
4.	OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2020.....	3
4.1	Objetivo General.....	3
4.2	Objetivos Específicos.....	3
5.	METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2020.....	7
5.1	Diagnóstico de Necesidades:.....	7
5.2	Consolidación De La Información:.....	8
5.3	Consultas Y Observaciones:.....	¡Error! Marcador no definido.
5.4	Presentación del Plan de Capacitación:.....	8
5.5	Divulgación y Sensibilización:.....	8
5.6	Evaluación De Impacto:.....	¡Error! Marcador no definido.
5.7	Medición Y Evaluación:.....	8
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	8
6.1	Manuales de Funciones:.....	8
6.2	Planes De Mejoramiento.....	10
6.3	Actas Y Documentos De Trabajo.....	11
6.4	Consolidación De La Información.....	12
7.	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	13
7.1	Presupuesto:.....	14
8.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	14
8.1	Capacitaciones presenciales o virtuales.....	14
8.2	Programas de Inducción y reinducción.....	14
8.3	Entrenamiento en puesto de trabajo.....	15
9.	EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	¡Error! Marcador no definido.

“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/>

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Formar para fortalecer las competencias de los empleados del IMDER Villavicencio a través de la capacitación, el entrenamiento, inducción, reinducción y el compartir de experiencias y conocimientos entre compañeros de trabajo, de acuerdo a las necesidades identificadas a través de herramientas de diagnóstico para impactar el cumplimiento de funciones de los cargos, el logro de objetivos de las áreas, el alcance de retos institucionales y la satisfacción personal y profesional de nuestros empleados.

1.2. Objetivos Específicos

- Orientar los procesos de capacitación y formación del IMDER Villavicencio dictados por la actual normatividad nacional sobre gestión pública.
- Adherir a los nuevos funcionarios del IMDER Villavicencio a la cultura organizacional y al manejo de procesos y procedimientos a través de los procesos de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.
- Efectuar la reinducción para la actualización de conocimientos de los empleados sobre la entidad, la cultura organizacional en virtud de los cambios acontecidos en el último año, así como la alineación con las metas de nuevo gobierno.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

2. ALCANCE

El Plan institucional de capacitación inicia desde la identificación de necesidades de fortalecimiento de competencias de las personas que trabajan en la entidad hasta la evaluación del impacto del mejoramiento de dichas competencias puesta al servicio de las funciones de cada cargo, el logro de los objetivos de las dependencias, el cumplimiento de retos y proyectos de la entidad y la satisfacción personal y profesional de los empleados del IMDER Villavicencio.

3. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad aplicable

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

“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 DE CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.	Implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera.
Ley 115 de 1994	Ley general de educación
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40,	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 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
Ley No. 1940 noviembre 26 de 2018	Ley de presupuesto. 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.
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.
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.
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.
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 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
Resolución 390 del 03 de mayo de 2017	Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación.

“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 CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

4. DEFINICIONES

Gobierno Abierto: El conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas. Desde esta perspectiva, se concluye que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Carta Ibero Americana de Gobierno Abierto, 2016).

Aprendizaje Organizacional: 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 mérito para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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.

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Educación Formal: 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).

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).

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).

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

“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 CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

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 y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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.

Inducción y Reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

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).

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización Del Servidor Público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. BENEFICIARIOS

El 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

“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 CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación 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.”

5.1. Obligaciones De Los Beneficiarios

- a. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionada y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- b. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- c. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- d. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- e. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

6. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2021

6.1. 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.
- Planes de mejoramiento 2020: Conforme a los planes de mejoramiento de la entidad dados en auditorías externas e internas durante la vigencia 2020 se identifican las debilidades en las competencias, lo que es insumo para la solicitud de capacitaciones.
- 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 2020.

Los jefes y líderes de cada dependencia para que en compañía de sus equipos de trabajo se revisen los proyectos y retos para 2021, 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.

“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

6.2. Consolidación De La Información:

Una vez obtenida la información se analiza las temáticas requeridas, se vinculan con los ejes temáticos de gobernanza para la paz, gestión de conocimiento, creación de valor público, de igual manera, se hace una consolidación temática de las necesidades para identificar si estas son transversales, por área o individuales con el ánimo de priorizar dichos requerimientos.

6.3. Presentación del Plan de Capacitación:

El documento de Plan de Capacitación se presenta para la aprobación de la Dirección y para la asignación presupuestal, para la identificación de las contrataciones requeridas para su ejecución y para dar inicio a la ejecución del plan.

6.4. Divulgación y Sensibilización:

Una vez aprobado el Plan de Capacitación, la Subdirección Administrativa y Financiera encargada del Talento Humano publicará en página web el documento para que los funcionarios tengan acceso al cronograma.

6.5. Medición Y Evaluación:

La Subdirección Administrativa y Financiera encargada del Talento Humano tendrá una herramienta de seguimiento de la ejecución del plan de acción en la cual registrará el cumplimiento de las actividades.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

7.1. Manuales de Funciones:

Conforme a los manuales de funciones vigentes se identifican las siguientes competencias por cada uno de los cargos. De allí se extraen las competencias transversales y comunes entre diferentes cargos y se identifica también cuales de ellas corresponden a necesidades de aprendizaje individual, por área o son comunes para la entidad.

A continuación, se presenta la consolidación de las competencias con mayor relevancia, para identificar las de mayor prioridad por la frecuencia con la que aparece en los manuales de funciones o bien por el impacto en los planes de trabajo de la entidad.

Tabla 2. Consolidación de las competencias.

IDENTIFICADA	NECESIDAD DE APRENDIZAJE	PROCESOS
Informática básica y avanzada de Excel	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Técnicas de oficina	Institucional	Trasversal a todos los procesos

“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 CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

Contratación Estatal	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Actualización e implementación de Herramientas y gestión de la plataforma Secop II – Compra y Contratación Pública	Institucional	Gestión de Contratación
Herramientas de seguimiento, control y mejora del MIPG retos que afronta el modelo integrado de planeación y gestión MIPG – Elaboración de planes institucionales y de mejoramiento	Institucional	Planeación Institucional. Gestión de Control Interno. Gestión del Talento Humano. Sistema Integrado de Gestión.
Herramientas prácticas en la supervisión, interventoría, liquidación y vigilancia de contratos estatales	Institucional	Gestión Financiera. Gestión de contratación. Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física. Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos.
Gestión del empleo público y del talento humano	Institucional	Gestión del Talento Humano
Gestión documental	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Primeros Auxilios	Área	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física. Sistema Integrado de Gestión
Estructuración de torneos	Área	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Organización de sistemas de juegos	Área	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Formulación y evaluación de proyectos	Institucional	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física. Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión
Actualización en Normatividad Deportiva	Área	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.

“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/>



		Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión Gestión Jurídica
Redacción y Ortografía	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Gestión Ambiental para entidades públicas Manejo de Residuos	Área	Trasversal a todos los procesos
Capacitación en temas de Gobierno Digital y MIPG	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Construcción del PETI y MIPG dentro del Marco referencial de Gobierno digital.	Institucional	Trasversal a todos los procesos

7.2. Planes De Mejoramiento

Se hizo una revisión de los planes de mejoramiento realizados en 2019 encontrando las actividades y metas planteadas y las debilidades que ocasionaron los hallazgos en dichas auditorias, de allí se extrajeron las competencias que deben ser fortalecidas para facilitar el cumplimiento de los objetivos de estos planes.

Tabla 3. Hallazgos de Fortalecimiento.

Actividades Planteadas De Plan De Mejoramiento	Competencia	Necesidad De Aprendizaje	Procesos
Normas y responsabilidades de la supervisión contractual	Contratación Pública	Institucional	Gestión de Contratación Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Balances financieros en la liquidación de contratos	Contratación Pública	Institucional	Gestión de Contratación Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Gestión Financiera Sistema Integrado de Gestión

“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/>

Manual de Contratación y Supervisión vigente.	Contratación Pública	Área	Gestión de Contratación
Plataforma SECOP y SECOP II	Contratación Pública	Área	Gestión de Contratación
Plataforma SIA OBSERVA	Contratación Pública	Área	Gestión de Contratación
Procedimiento de Gestión Documental	Sistema Integrado de Gestión	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Inducción y Reinducción	Todos los Procesos	Institucional	Trasversal a todos los procesos

7.3. Documentos De Trabajo

Revisado el documento de empalme, mesas de trabajo y otras reuniones se tienen las siguientes necesidades de conocimiento:

Tabla 4 Necesidades identificadas.

Fuente de la información	Competencia	Necesidades de aprendizaje	Procesos
Encuesta	Normatividad en Nómina del régimen prestacional salarial	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Contabilidad Tributaria	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Plan anual de caja	Área	Gestión Financiera
Encuesta	Normatividad y Presupuesto público de Entidad Territorial		Gestión Financiera Planeación institucional
Encuesta	Normatividad y Gestión de Archivo	Área	Gestión Financiera Gestión de Archivo
Encuesta	Tablas de Retención en la gestión documental	Institucional	Transversal a todos los procesos
Encuesta	Conservación y custodia de información documental	Institucional	Transversal a todos los procesos
Encuesta	Normatividad y manejo de inventarios	Área	Gestión de bienes y servicios
Encuesta	Curso de Excel básico	Institucional	Transversal a todos los procesos

“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/>

Encuesta	Formulación y evaluación de proyectos	Área	Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Encuesta	Actualización en Normatividad Deportiva	Área	Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física. Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Gestión Jurídica

7.4. Consolidación De La Información

Conforme a la información recaudada por las diferentes fuentes de información se hace la consolidación de competencias. Posteriormente, se identifican las fuentes del requerimiento. Aquellas temáticas prioritarias para el buen funcionamiento del instituto, las cuales deberán ser parte del plan de capacitación a contratar y gestionar, así mismo, deberán contar con la asignación de recursos o alianzas estratégicas para su ejecución.

Los demás temas deberán ser gestionados por la Subdirección Administrativa y financiera encargada del talento humano para lograr su ejecución.

A continuación, se describe los temas identificados:

Temática Identificada	Necesidad de aprendizaje	Proceso
Normas y responsabilidades de la supervisión contractual	Institucional	Gestión de Contratación Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Balances financieros en la liquidación de contratos	Institucional	Gestión de Contratación

“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/>

		Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Gestión Financiera Sistema Integrado de Gestión
Manual de Contratación y Supervisión vigente.	Área	Gestión de Contratación
Plataforma SECOP y SECOP II	Área	Gestión de Contratación
Plataforma SIA OBSERVA	Área	Gestión de Contratación
Procedimiento de Gestión Documental	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Inducción y Reinducción	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Formulación y evaluación de proyectos	Área	Gestión de infraestructura de escenarios deportivos y recreativos. Planeación Institucional Sistema Integrado de Gestión Promoción y fomento de deporte, recreación y actividad física.
Normatividad en Nómina del régimen prestacional salarial	Área	Gestión Financiera
Contabilidad Tributaria	Área	Gestión Financiera
Plan anual de caja	Área	Gestión Financiera
Normatividad y Presupuesto público de Entidad Territorial	Área	Gestión Financiera Planeación institucional
Normatividad y Gestión de Archivo	Área	Gestión Financiera Gestión de Archivo
Tablas de Retención en la gestión documental	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Conservación y custodia de información documental	Institucional	Trasversal a todos los procesos
Normatividad y manejo de inventarios	Área	Gestión de bienes y servicios

8. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La presente información será registrada por la Subdirección Administrativa y financiera encargada del talento humano, en el cual se registrará la programación, el cronograma y los instrumentos de evaluación e Impacto de cada una de las capacitaciones registradas. Dicho documento estará suscrito por el Director y la Subdirección Administrativa y Financiera.

“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 DE CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

Durante la vigencia 2021 podrá requerirse más capacitaciones, dependiendo de los planes de acción o contingencias ocurridas en el año.

De igual manera es posible que a través del año, la Subdirección Administrativa y Financiera, u otras dependencias reciban capacitaciones en calidad de donación o cooperación interinstitucional. De ser así las capacitaciones podrán ejecutarse y se registrarán en el formato FR-ATH-09 PLAN DE CAPACITACIÓN, pues dicho plan es dinámico y no rígido y corresponde a un derrotero o programa a seguir, pero este puede ser reevaluado, mejorado y variado por las necesidades del servicio.

8.1. Presupuesto:

Es importante aclarar que las gestiones de contratación las hará la Subdirección Administrativa y Financiera, en cuanto a los documentos precontractuales y los procesos de contratación se desarrollarán conforme al proceso de contratación a cargo de la oficina jurídica.

De igual manera, muchas de las capacitaciones pueden efectuarse con base en las alianzas estratégicas que puedan generar cada proceso, de allí se solicita que una vez socializado el Plan de Capacitación los jefes y líderes gestionen con sus contactos la realización de dichas capacitaciones.

Sí se logrará una capacitación a cero costo, de una temática con presupuesto asignado, este podrá ser redistribuido en otras capacitaciones del plan que no cuente con recurso, o cuyo recurso sea insuficiente.

9. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.

Para el desarrollo del Plan de Capacitación del IMDER Villavicencio, la Subdirección Administrativa y Financiera prevé las estrategias de desarrollo del aprendizaje, propendiendo por el entrenamiento en puesto de trabajo, por el uso de herramientas de tecnología de la información por grupos, de forma presencial o virtual y en diferentes sesiones.

9.1. Capacitaciones presenciales o virtuales

Estas serán contratadas con entidades especializadas como Instituciones Universitarias, academias y en el proceso de contratación se tendrá en cuenta las opciones de capacitación virtual.

9.2. Programas de Inducción y reinducción

La inducción deberá hacerse a cada empleado y contratista de la entidad 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 en el primer trimestre del año.

La reinducción del año 2021 se realizará durante el tercer trimestre del año.

“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 CAPACITACION			
	Código: PL-GTH-04	Vigencia: 29/12/2020	Versión: 1	

9.3. 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 ANGELICA LOPEZ CUADROS	Profesional especializado de seguridad y salud en el trabajo	30/12/2020	Original firmado
REVISÓ	ROSA JAZMÍN DE ARMAS MONTAÑO	Subdirectora financiera y administrativa	30/12/2020	Original firmado
APROBO	LUIS FERNANDO VARGAS PEÑA	Director	30/12/2020	Original firmado

“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/>

