

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TALENTO HUMANO




IMADS
Instituto Municipal de Atención y Desarrollo Social



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
SOACHA

**EL CAMBIO
AVANZA** 

2022


	<p>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

INTRODUCCION

De acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en especial lo consignado en el Decreto 1083 de 2015, el cual indica que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, pretende fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2022; buscando con ello suplir las necesidades de capacitación y de conocimiento de los funcionarios públicos de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, es un proceso de carácter estratégico organizado y sistemático, a través del cual se pretende plasmar las necesidades de formación y capacitación del talento humano, con el fin de desarrollar conocimientos, competencias y habilidades específicas relativas al trabajo, buscando el mejoramiento de procesos y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales.

El PIC permite definir las condiciones, etapas, métodos y recursos que deben establecerse para el desarrollo de actividades enfocadas a la integración del servidor a la organización, el incremento y sostenimiento de su eficiencia, la gestión de la entidad y su crecimiento personal y laboral.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

1. OBJETIVO:

Fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades y destrezas de los funcionarios del IMRDS, en el área de desempeño, brindando herramientas de formación y capacitación, que permitan contribuir al desarrollo individual, como al cumplimiento de la misión y la visión institucional, así como, en la consolidación de una cultura del servicio y gestión integra a través del autoaprendizaje.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar y entrenar a los servidores públicos de la entidad a través de los procesos de inducción y reinducción, según el marco legal vigente, con el propósito de integrarlos a la cultura organizacional.

Actualizar oportunamente a los servidores públicos en temas indispensables para el desarrollo de las funciones asignadas a cada empleo


3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los procesos de capacitación son un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales, estos deben 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.

Por tanto, 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, proceso el cual debe involucrar a todos los funcionarios.

Ley. Decreto 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades

Ley 489 de 1998”. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”.

Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)” “(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”

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 (...)”

Decreto 4465 de 2007, Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

1. BENEFICIARIOS

1.1. CARACTERIZACION POBLACIÓN

A diciembre de 2021, la planta de personal del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha – IMRDS-, está compuesta por 15 personas, de las cuales el 60% son hombres, mientras el 40% corresponden a mujeres, los cuales en un 67% llevan más de 6 años en la entidad, y un 11% que llevan entre 4 a 5 años en la misma.

Etariamente, se identifica que el grupo más representativo tanto en hombres y mujeres, es el comprendido entre los 40 a 65 años, con un 60%. Seguidamente se ubican las personas adultas de los 25 a 39 años con un 33%. De igual forma, dentro de la planta de personal encontramos un adulto mayor, que representa el 1%, el cual se encuentra en proceso de propensión.



INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y
DEPORTE DE SOACHA

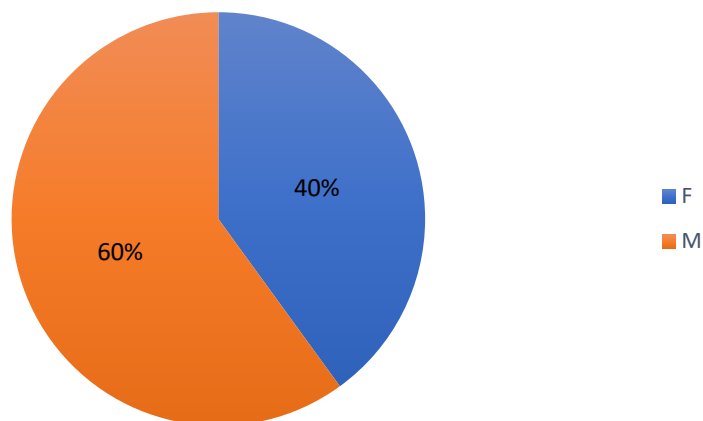
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

DISTRIBUCION DEL TALENTO HUMANO POR SEXO



A nivel educativo, se identifica que el 60% han desarrollado estudios de Educación Superior, en los niveles de profesional, especialización y maestría, el 33% tiene estudios técnicos y tecnológicos, mientras el 7% tiene estudios de bachiller, este último corresponde a una persona.

Respecto a la relación por cargo y jerarquía, el 33% es del nivel asistencial, evidenciándose una mayor participación de mujeres en relación con los hombres en este nivel. Seguido a esto, encontramos el nivel directivo con un 27%, los niveles de profesional y técnico tienen una participación paritaria con de 20% respectivamente para cada nivel.

NIVELES	CARGOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	4	0	4
ASESOR	0	0	0
PROFESIONAL	3	1	2
TECNICO	3	1	2
ASISTENCIAL	5	4	1
TOTAL	15	6	9

	<p>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

En este sentido, y de acuerdo a tipo de vinculación, se evidencia que el 40% de los funcionarios se encuentran vinculados en condición de provisionalidad, 27% se encuentran en carrera administrativa, 27% de libre nombramiento y remoción y 6% en periodo fijo.



Respecto a la composición familiar, el 56 % de los funcionarios son casados, en este sentido, el 78 % de los servidores manifestaron que tienen entre uno a tres hijos, por lo que es importante considerar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.

ENCUESTA DE PREFERENCIAS ACTIVIDADES EN CAPACITACIÓN 2022

Con el fin de orientar y formular el Plan de Capacitación para la vigencia 2022, el área de Talento Humano, realizó en el mes de noviembre de 2021 encuestas de manera electrónica, la cual tenía el objetivo de identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IMRDS, es pertinente anotar que en dichos procesos participaron 8 funcionarios, que corresponden al 53% de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con la aplicación de la encuesta aplicada se obtuvieron los siguientes resultados:

EJE TEMATICO GOBERNANZA PARA LA PAZ



INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA

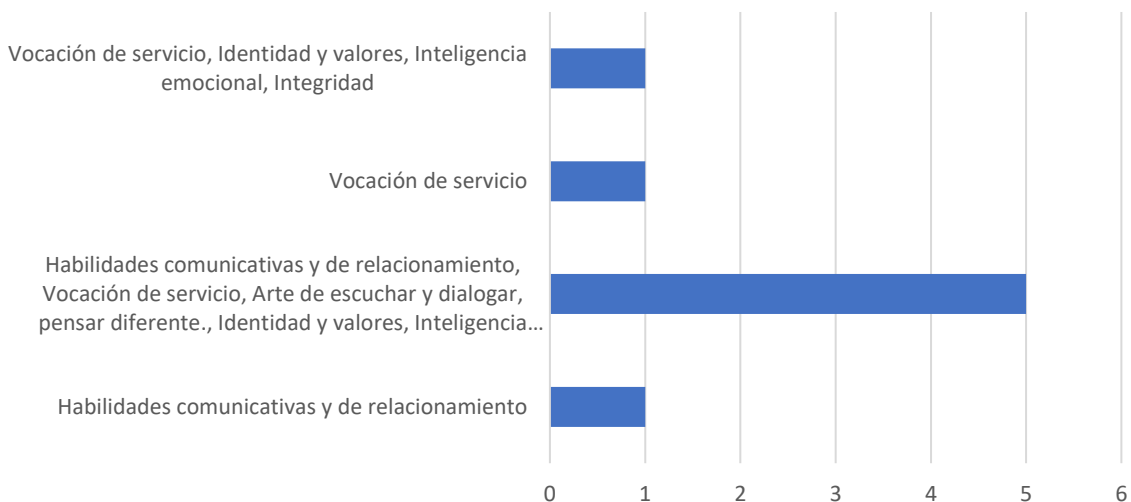
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

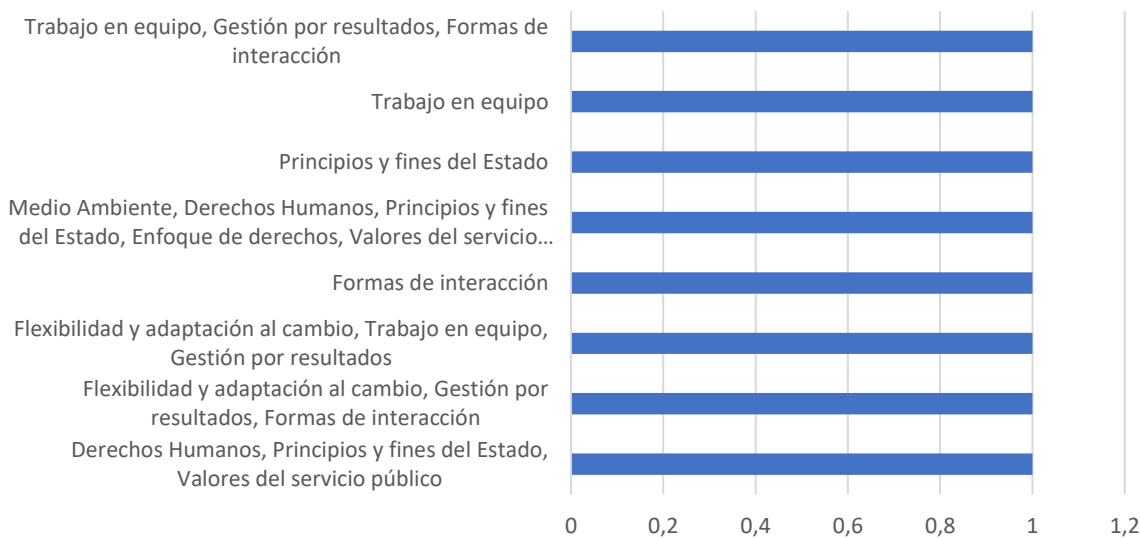
VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

Dimension Competencia SER - Trabajo



Dimension Competencia SABER





INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA

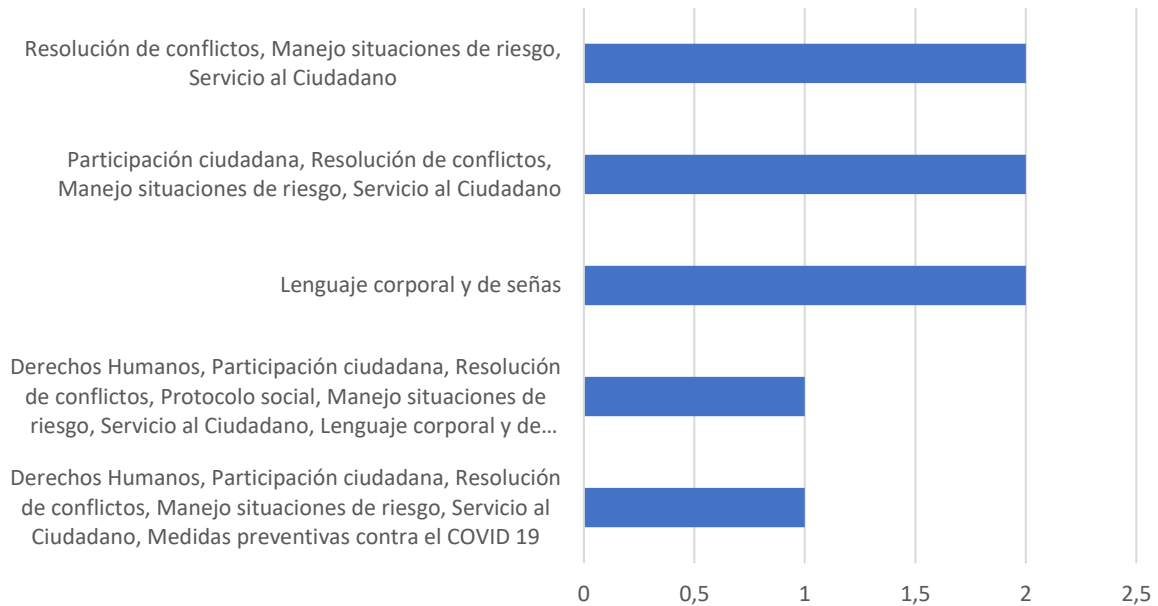
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

VERSIÓN: 01

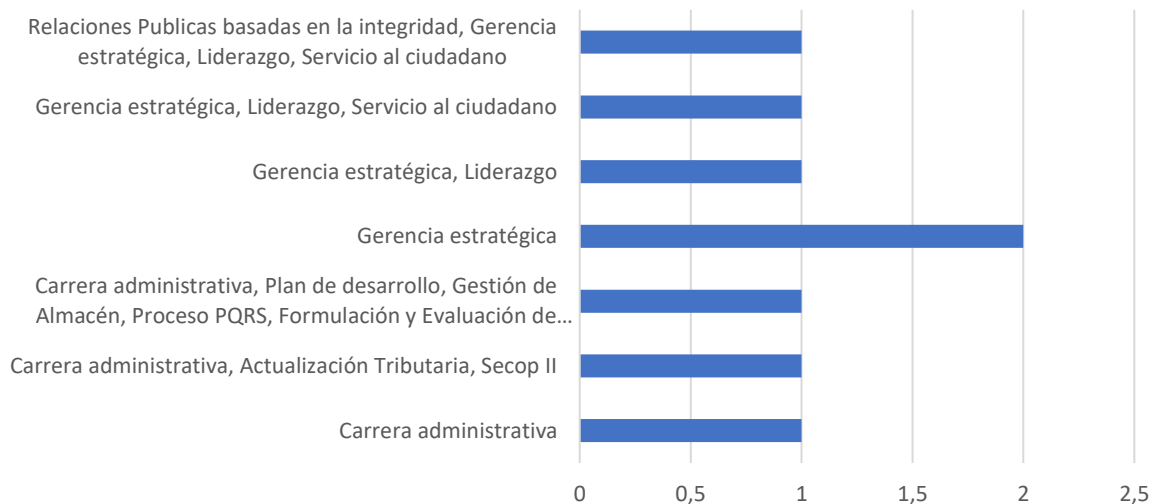
FECHA: 17/01/2022

Dimension Competencia Hacer



EJE TEMATICO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimension Competencia SER





INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA

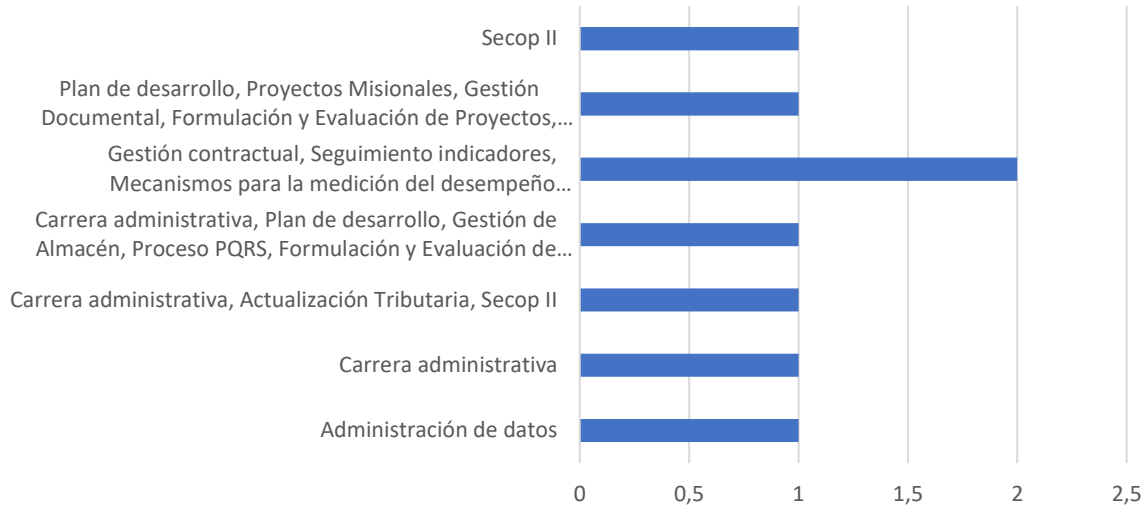
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

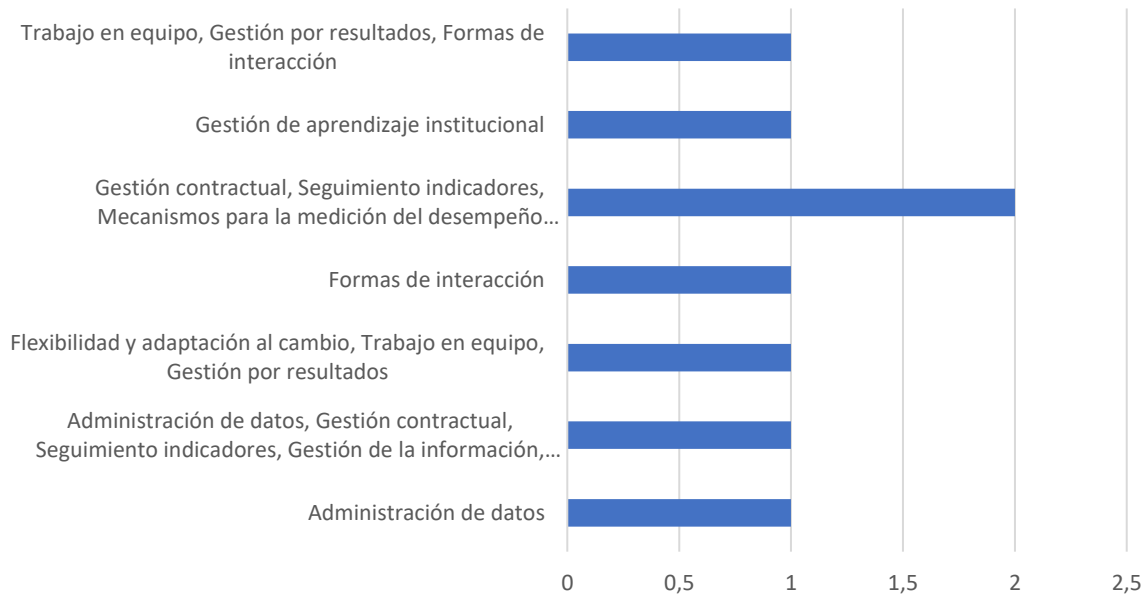
VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

Dimension Competencia SABER



Dimension Competencia HACER





INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA

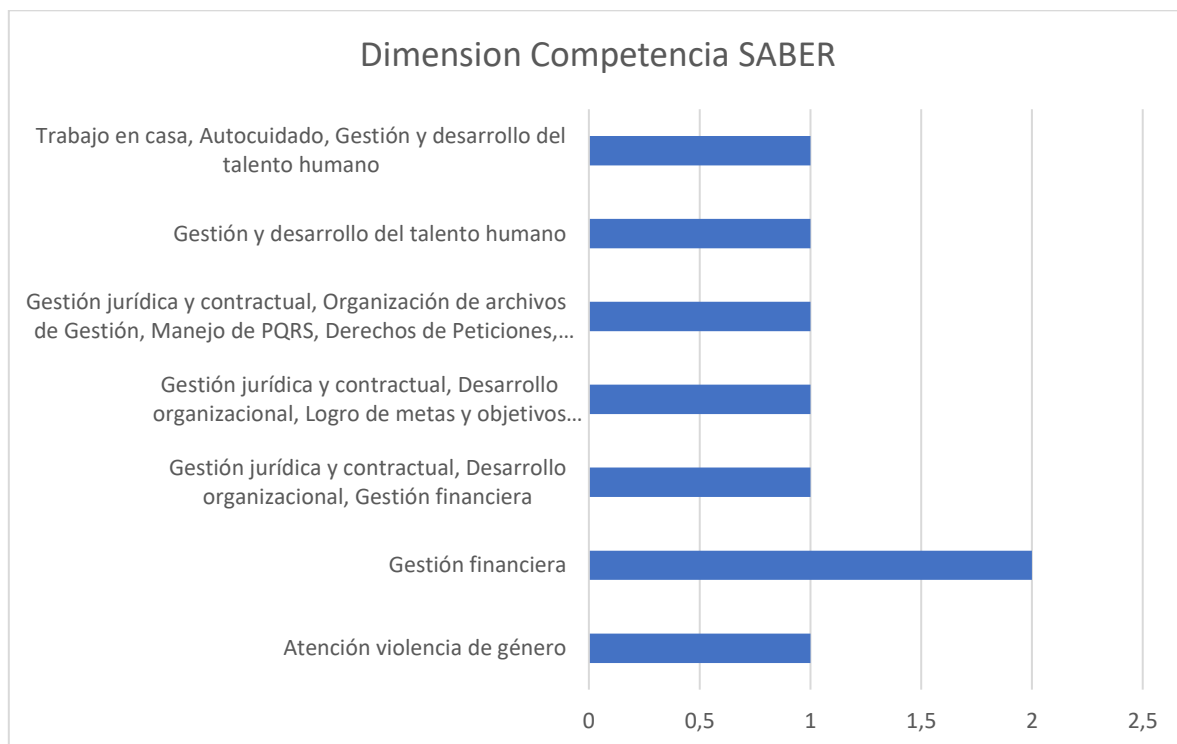
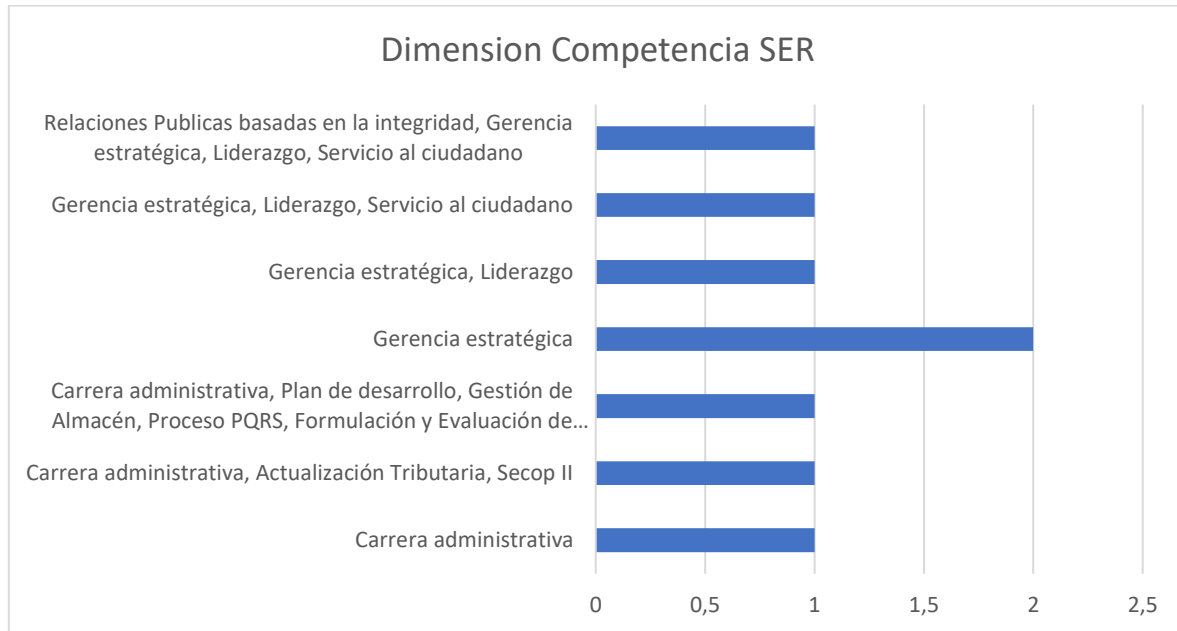
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

EJE TEMATICO VALOR PÚBLICO





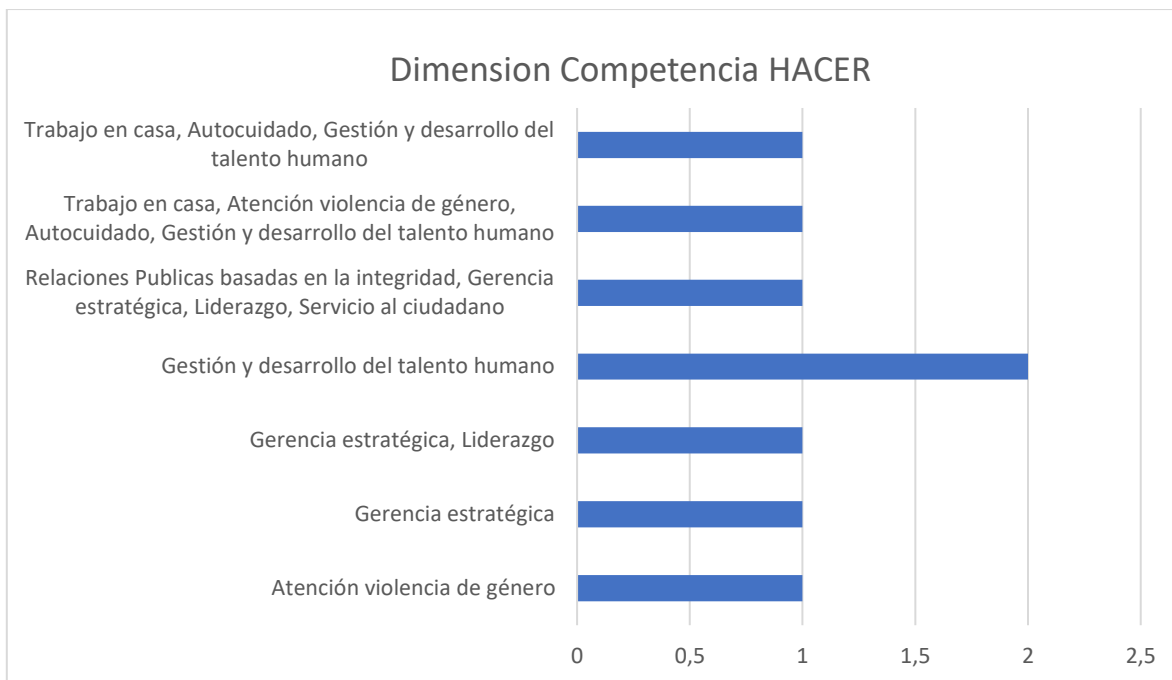
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y
DEPORTE DE SOACHA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: A-GTH-PRG-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022



4. PLAN DE CAPACITACION

Se ejecutará en el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2022, de acuerdo con el plan de acción diseñado para la actual vigencia fiscal contemplando actividades en el *Anexo 1. Plan institucional de Capacitación 2022 PIC.*


5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1. Aprobación

La aprobación del Plan Institucional de Capacitación-PIC del IMRDS para vigencia 2022 se realizará mediante acta de evidencia de reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la que se presenta y aprueba.

5.2. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

El plan será publicado en la página del Instituto www.imrdsoacha.gov.co.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

	Nombre:	Cargo:	Fecha:
Elaboró	Yesid López	Profesional Especializado	Enero 2022
Revisó	Karen Mora	Profesional MIPG	Enero 2022
Vo.	Ángela González Castañeda	Líder Planeación	Enero 2022
Vo.	Camilo Andrés Vásquez Escobar	Subdirector Administrativo y Financiero	Enero 2022
Aprobó	Alejandro López	Director General	Enero 2022