

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	PROCESO:
		Página 1 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

INTRODUCCIÓN

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 2021; buscando con ello suplir las necesidades de capacitación y de conocimiento de los funcionarios públicos de la entidad.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación–PIC para la vigencia 2021 del instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, se desarrolla con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

De esta forma, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustenta en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales y personales. Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2021, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	PROCESO:
		Página 2 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

1. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra “Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran

- ✓ Teniendo en cuenta el artículo 4, del Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual establece “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 “

- ✓ Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) 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...” Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

- ✓ CAPITULO I Sistema nacional de capacitación Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 3 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.” Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” Artículo 68:

- ✓ En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”
- ✓ Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

“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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- ✓ DECRETO 1499 DE 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- ✓ De acuerdo a lo compilado en el Decreto 1072 de 2015 en su título 4 RIESGOS LABORALES, en el Capítulo 6°, el cual establece el “Sistema de Gestión de La Seguridad Y Salud en el Trabajo”, donde determina las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	PROCESO:
		Página 4 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

2. OBJETIVO

Apoyar el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de los procesos que intervienen en el cumplimiento de la misión, objetivos y metas institucionales, y de esta manera contribuir al mejoramiento institucional. De igual forma se busca prevenir los peligros y riesgos ocupacionales presentes en el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha facilitando habilidades de conocimiento y así 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.

3. METAS

- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2021.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Implementar el PIC teniendo en cuenta las necesidades detectadas.
- ✓ Integrar a los servidores de la entidad, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio de programas de Inducción Institucional.
- ✓ Lograr la participación de los funcionarios del instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, en las capacitaciones programadas durante la vigencia 2021.
- ✓ Orientar a desarrollar las acciones de promoción de la Salud y prevención de riesgos laborales y formar a los funcionarios en temas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a los peligros y riesgos a los que se ven expuestos en la ejecución de sus actividades dentro de la entidad.

4. POBLACION OBJETIVO

Funcionarios de Periodo Fijo, Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Provisionales que desarrollan sus labores en el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha.

Las capacitaciones en temáticas de Seguridad y Salud en el trabajo tendrán alcance sobre todos los funcionarios, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 5 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

5. ESTRATEGIA

Establecer acciones para identificar las necesidades de los funcionarios en cuanto al aspecto organizacional y laboral, enfatizándose en fortalecer las competencias de los funcionarios del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha, a través de la ejecución del proceso de Inducción, reinducción, capacitaciones y/o socializaciones al interior del Instituto, el cual se formulará y actualizará con una periodicidad de un año.

6. PROGRAMAS:

De acuerdo a la normatividad vigente, los principales programas de capacitación son:

a) Inducción. El objetivo de este programa es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la Entidad, enfocada hacia el sistema de valores familiarizándolo con el servicio a través de la socialización de la información institucional (Misión, Visión, Estructura Organizacional, planes, programas, proyectos, indicadores, procesos, procedimientos, riesgos institucionales, etc.). Se debe realizar durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un servidor.

b) Reinducción. Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa. Se adelantarán por lo menos cada dos años a todos los empleados.

Dentro de las actividades de Inducción y de Reinducción, se deberá integrar aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluirá la identificación de peligros y control de los riesgos en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estos con temas generales: Socialización de Matriz de identificación de Peligros, valoración del riesgo; Política de SST; Política de Alcohol y Drogas; Comité de Convivencia Laboral (COCOLA); Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, accidentes e incidentes de trabajo; Socialización sobre lecciones aprendidas; y socialización en general de procedimientos del SG-SST.

c) Misional y de gestión. Capacitación institucional y educación no formal; comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores directamente.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 6 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

7. ELABORACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La participación de los(as) servidores(as) en los programas de capacitación se efectuará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Capacitación institucional: Se estructura el plan de capacitación con base en la aplicación de las encuestas virtuales realizadas a los funcionarios de planta de la Institución, para la formulación, programación y ejecución del PIC.

Para su ejecución se efectuarán las respectivas invitaciones (realizadas por correo electrónico), registros de asistencia y evaluación de aprendizaje, se realizará con el fin de conocer el grado en que los participantes cambian actitudes, o amplían conocimientos y habilidades o destrezas como consecuencia de asistir a la acción de formación.

8. INDICADORES PARA EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

- Implementación del PIC

N° de servidores capacitados/ N° de servidores de la entidad*100

- Porcentaje de Cumplimiento del PIC

N° de capacitaciones realizadas/ N° de capacitaciones programadas *100

- Impacto

(No. De colaboradores con nota superior a 3,5 / No. De colaboradores capacitados)

9. EVALUACION DEL IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Permite medir los resultados finales de las capacitaciones realizadas por la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a las diferentes capacitaciones. Anualmente se presentará un informe a la Dirección General del Instituto Municipal de Soacha para tal fin se aplicará la encuesta establecida por la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 7 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

10. PRESUPUESTO

De acuerdo a lo establecido en la Resolución de Junta Directiva N°010 del 2020, se tiene un presupuesto establecido para la vigencia 2021 por concepto de Capacitación un valor de: Quince Millones de Pesos M/cte. (\$15.000.000).

Además, los materiales de Papelería, equipos de cómputo, impresora multifuncional, equipos para proyectar—etc. El Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha contará con los recursos que se apropien en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos técnicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rige la Administración pública.

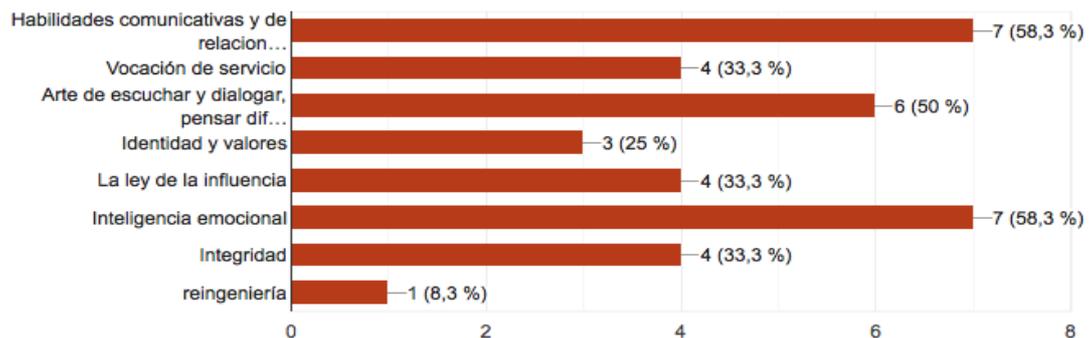
11. RESULTADO ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN

Con el fin de realizar la programación de las jornadas de capacitación para la vigencia de 2021, el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha en Cabeza de La Subdirección Administrativa y Financiera aplicó una encuesta de identificación de necesidades de manera virtual, a Quince (15) funcionarios de Planta del IMRDS, arrojando el siguiente resultado:

EJE TEMATICO GOBERNANZA PARA LA PAZ

DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SER trabajo:

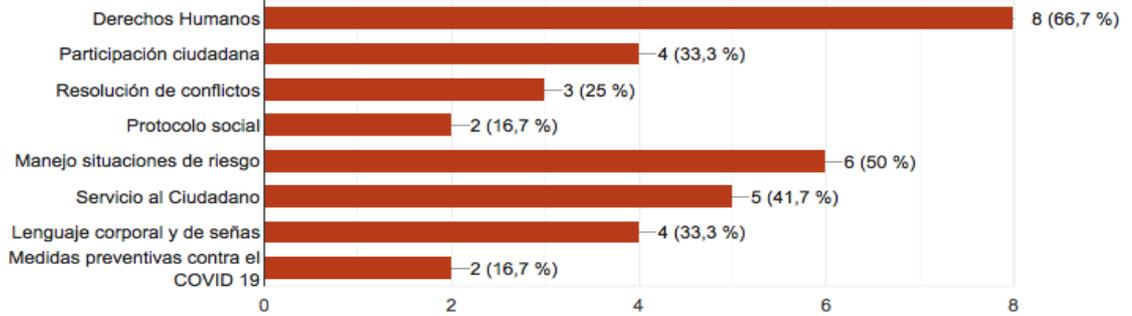
12 respuestas



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 8 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

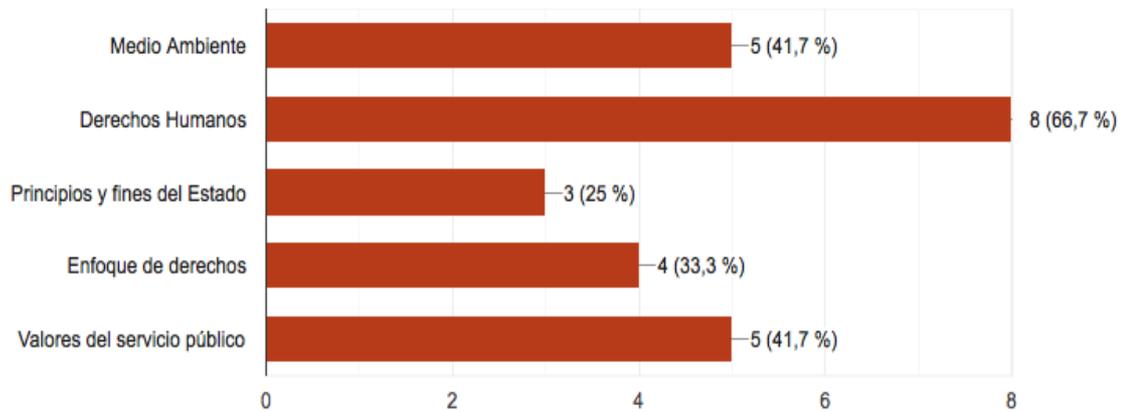
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: HACER

12 respuestas



DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SABER

12 respuestas

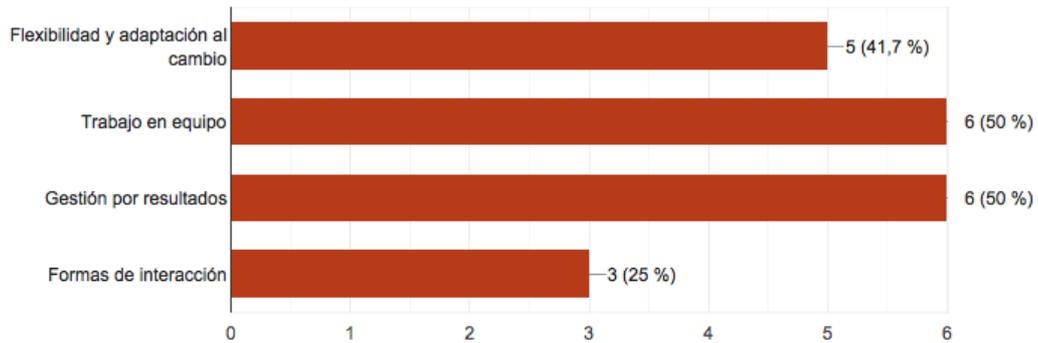


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 9 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

EJE TEMATICO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

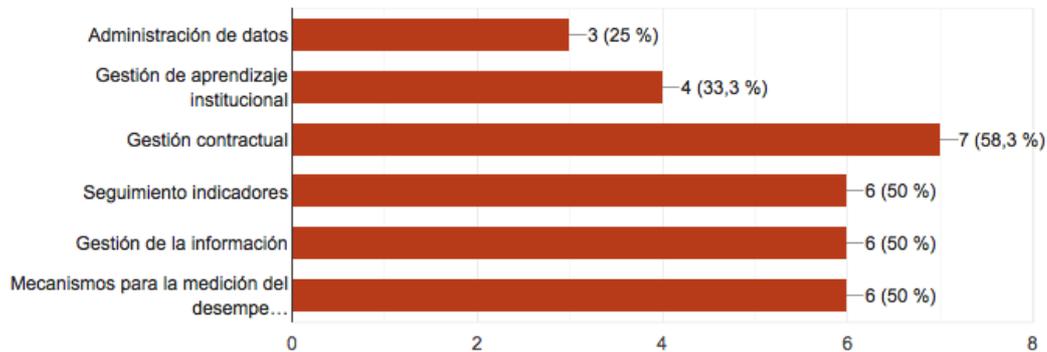
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SER

12 respuestas



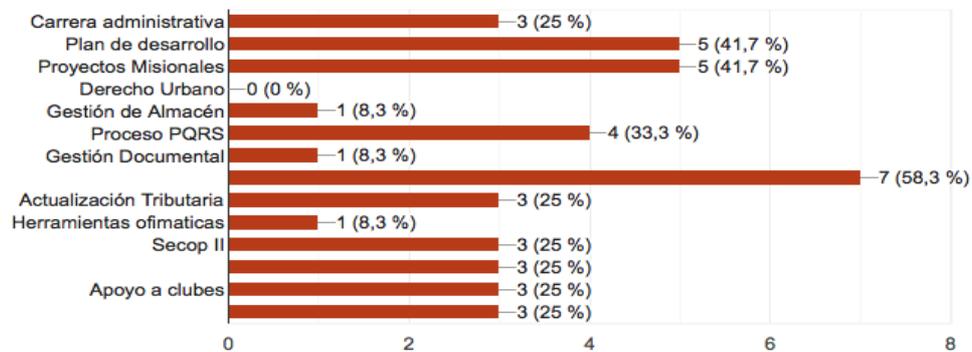
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: HACER

12 respuestas



DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SABER

12 respuestas

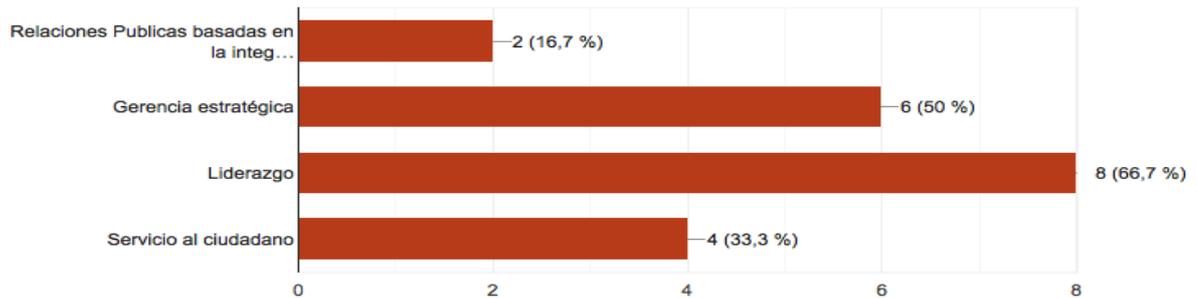


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 10 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

EJE TEMATICO VALOR PÚBLICO

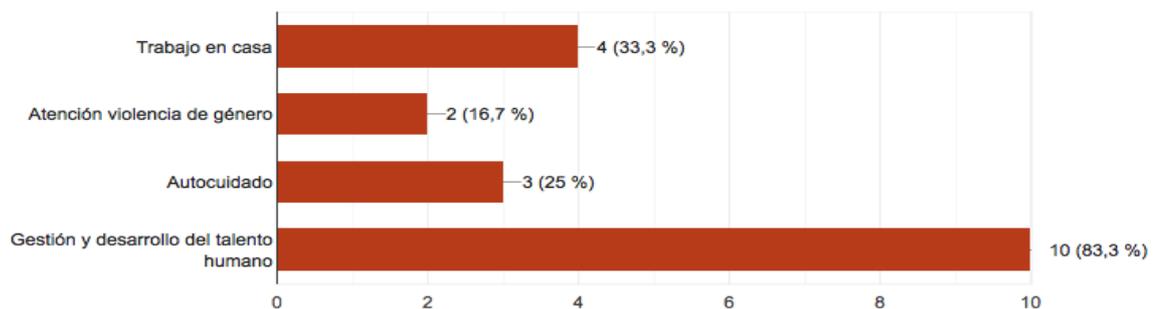
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SER

12 respuestas



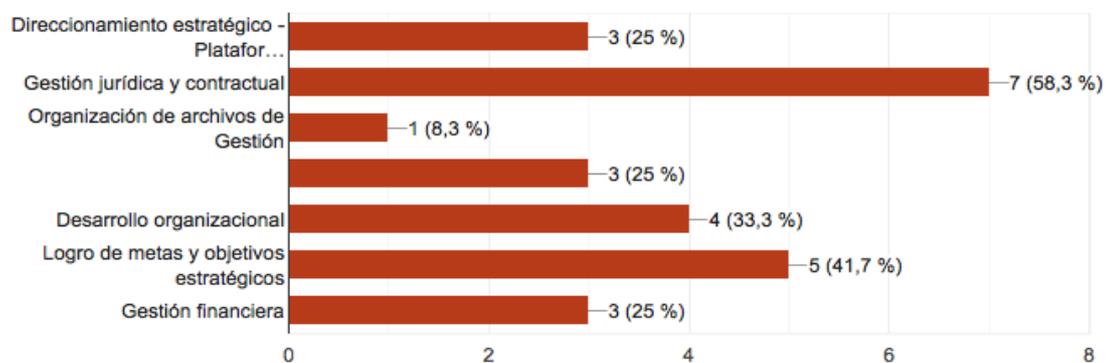
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: HACER

12 respuestas



DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SABER

12 respuestas



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 11 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

Teniendo en cuenta los resultados se realizará la programación en el plan de acción o cronograma del PIC para la vigencia 2021.

12. RESPONSABLES

Director General, Subdirección Administrativa y Financiera, subdirección Deportiva, y funcionarios del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha

13. MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta los conceptos relacionados los cuales integran la propuesta del Plan de Capacitación Institucional – PIC, a continuación, se definen dichos conceptos así:

- Plan de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública. Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos:
- Capacitación. De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, 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. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos
- Formación. Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación 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. 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 señalado en 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. De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO:
		PROCESO:
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA	Página 12 de 12
		CÓDIGO:
		VERSIÓN:

- Los programas de Inducción y de Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de 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 objetivo que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el cierto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007. Los programas de educación formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.
- 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 conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto, se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

	Nombre:	Cargo:	Fecha:
Elaboró	Laura Vargas Mora	Profesional Especializado	Enero 18 de 2021
Revisó y Aprobó	Angela González Castañeda	Líder Planeación	Enero 21 de 2021
Vo.Bo.	Juan Carlos Sánchez Gama	Subdirector Administrativo y Financiero	Enero 28 de 2021