



PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

“Servidores eficientes y efectivos al servicio ciudadano”



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ

INSDEPORTES

PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
ÁREA ADMINISTRATIVA

CAJICÁ- CUNDINAMARCA
2024



Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ALCANCE.....	3
III. MARCO NORMATIVO.....	4
ENTIDAD	5
MISIÓN	5
VISIÓN	5
POLÍTICA DE CALIDAD	5
OBJETIVOS DE CALIDAD.....	5
PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	6
ORGANIGRAMA.....	7
MAPA DE PROCESOS	7
DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS	8
V. GLOSARIO	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	9
VII. METAS	9
VIII. ESTRATEGIAS.....	10
IX. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	10
X. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	11
XI. TEMAS A PROFUNDIZAR	11



I. INTRODUCCIÓN

Como lo establece el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública, "El Estado Colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo". (...) premisa: "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las Entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022".

La formación y la capacitación, son fundamentales para mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios públicos que son el resultado de la gestión pública de las Entidades, órganos y organismos. Como se puede detallar, se inicia dando importancia a los intereses y necesidades de la organización dado que este escenario permite la evolución de la entidad impactando directa o indirectamente a los servidores que conforman la entidad y al servicio prestado.

Tiene como objetivo primordial que los colaboradores del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, adquieran conocimientos y habilidades propias de su labor que aporten de manera significativa en la ejecución de sus actividades (perfil) y el desarrollo de sus procesos a cargo. Así mismo, desde la ejecución del plan de capacitación y formación se fomenta la mejora aptitudinal y la actitudinal de servicio tanto del cliente interno como externo, aportando a la sana convivencia y a mejorar el clima organizacional.

Para el desarrollo del plan de capacitación se sigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), **Decreto 1499 de 2017**, como base de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Entidades y organismos públicos, que comprende como eje central la gestión del Talento Humano: la cual lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las Entidades.

El Plan de Capacitación y Formación del Instituto de Deportes y Recreación de Cajicá enaltece y refuerza el compromiso de la entidad con la mejora continua y la profesionalización de todo el personal que lo conforma, con el fin de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios internos como externos fomentando la práctica deportiva y recreativa como parte de un estilo de vida saludable, evolución del ser humano y bienestar consigo mismo y los demás.

II. ALCANCE

El presente plan institucional de capacitación aplica a todos los servidores públicos con vinculación laboral con el Instituto y/o personal de planta, inicia una vez la persona vinculada reciba la capacitación de inducción y finaliza con la última capacitación pactada con antelación en el presente plan. Su objetivo primordial es generar un impacto en los funcionarios, contratistas y a todos los integrantes que conforman el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, para cubrir cada una de las necesidades de capacitación y formación que requieran los procesos misionales y de apoyo; en lo referente con el contratista tiene relevancia aclarar que no pueden tenerse en cuenta para participar en capacitaciones relacionadas con el objeto y obligaciones contractuales; sino con la cultura organizacional y el MIPG, así como las demás que brinda la función pública a través de su portal EVA.



III. MARCO NORMATIVO

NORMA	TEMA
Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia:	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
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 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"
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Resolución 530 de 2017	Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3º profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

IV. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, está conformado con una planta de seis (6) funcionarios y aproximadamente 130 contratistas que apoyan el área misional y los procesos administrativos de atención y servicio al ciudadano, teniendo en cuenta el constante contacto con el público tanto externo como interno, se debe prestar siempre una actitud de servicio excelente, por lo que complementar las labores de los colaboradores con formaciones enriquecedoras en la mejora continua es una necesidad de gran valor.



El plan de capacitación y formación tiene la finalidad de aportar herramientas que mejoren la actitud de servicio, el trabajo en equipo, la sinergia y empatía por los demás procesos, esto para lograr un mayor impacto y que transversalmente el colaborador sienta mayor identidad institucional, marcando una diferencia positiva frente al inicio del desarrollo del programa.

La esencia del programa de capacitación y formación, es que el colaborador se sienta motivado y estimulado, logrando tener una optimización de los procesos y un mayor acercamiento a las 3E.

En ese orden de ideas es importante el marco de referencia del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.

ENTIDAD

MISIÓN

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, es una entidad descentralizada de orden Municipal encargada del diseño, planeación, estructuración y ejecución de las políticas deportivas del Municipio de Cajicá, a través del fomento y la masificación en las prácticas del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre conforme a las disposiciones de Ley, con criterios de inclusión social, sostenibilidad económica, ambiental y tejido social para la paz en busca de un reconocimiento y aceptación a nivel Municipal, Regional y Nacional.

VISIÓN

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, será una entidad líder en los procesos de preparación integral del deportista, impulsando la competencia sana con criterios de inclusión, masificación y mejora continua en la participación de las competencias nacionales e internacionales.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento del deporte, planeando, coordinando, ejecutando y controlando con eficiencia, eficacia y efectividad los programas, planes y proyectos encaminados al desarrollo de las actividades lúdicas, recreativas y deportivas dentro de los diferentes grupos que conforman la comunidad, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida de la población Cajiqueña, de conformidad con los lineamientos legales en materia, en búsqueda de la mejora continua y permanente, de la mano de un talento humano competente y calificado, con apoyo de la alta dirección, garantizando un servicio más ágil y oportuno al ciudadano.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Consolidar la Estrategia Técnica Deportiva Eficaz, Eficiente y Efectiva para preparar deportistas de alto nivel competitivo, desde la orientación del Sistema Nacional del Deporte; garantizando los principios, ejes trasversales y líneas Estratégicas de la



Política Pública Nacional y Lineamientos de Deporte y Recreación en el Plan de Desarrollo Municipal.

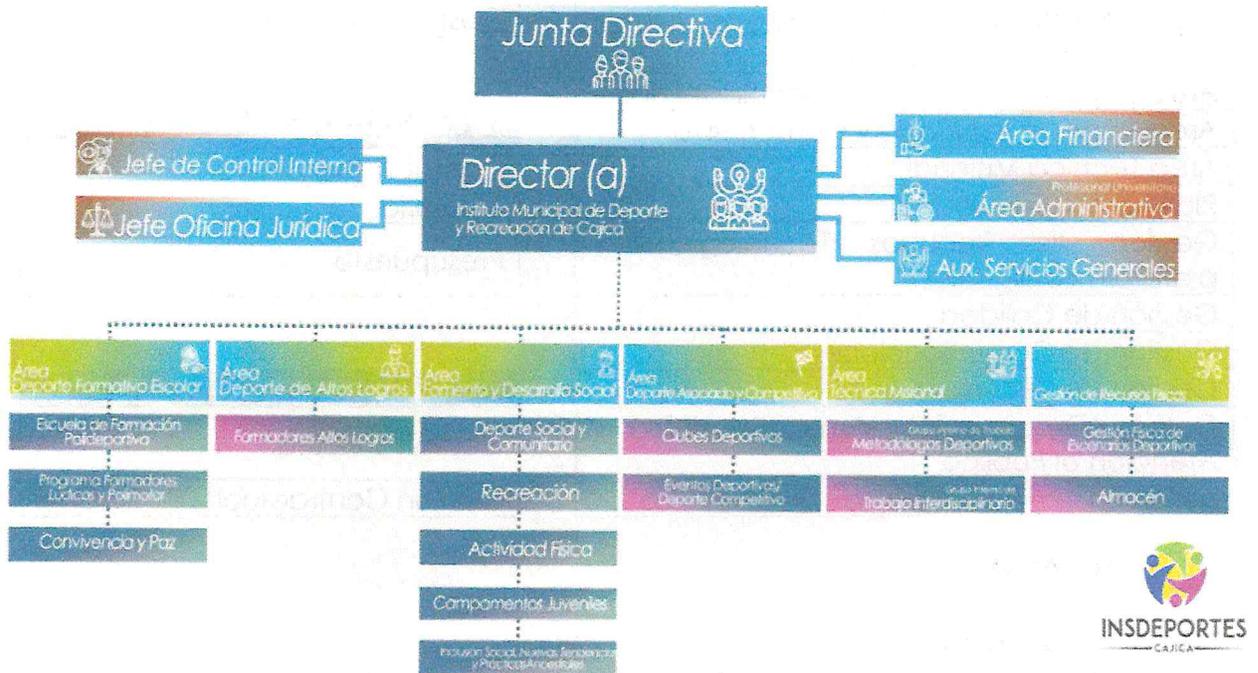
2. Desarrollar una gestión transparente mediante el manejo adecuado de los recursos económicos y de la información tendiente a la consolidación y sostenibilidad del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
3. Establecer los mecanismos que permitan el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la integración en espacios de convivencia y paz como herramienta de transformación, inclusión y equidad social.
4. Promover programas que orienten el desarrollo de las prácticas extraescolar complementaria para niños, niñas y jóvenes con el fin de aprovechar el tiempo libre.
5. Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos formativos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento como contribución al desarrollo integral de los niños y las niñas en el fomento de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida.
6. Potencializar la mejora continua en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
7. Contar con un equipo de trabajo enfocado al cumplimiento de metas, comprometido y con visión de crecimiento en conjunto que permita la ejecución de procedimientos encaminados a la mejora continua.
8. Generar estrategias deportivas para promover la competitividad, preparación y apoyo a los deportistas de altos logros, estableciendo criterios técnicos aplicados en los organismos del deporte asociado, que componen el Sistema Nacional del Deporte a nivel Municipal.
9. Diseñar, desarrollar e implementar la Política Pública del Deporte en el Municipio de Cajicá como herramienta transversal de la práctica deportiva.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

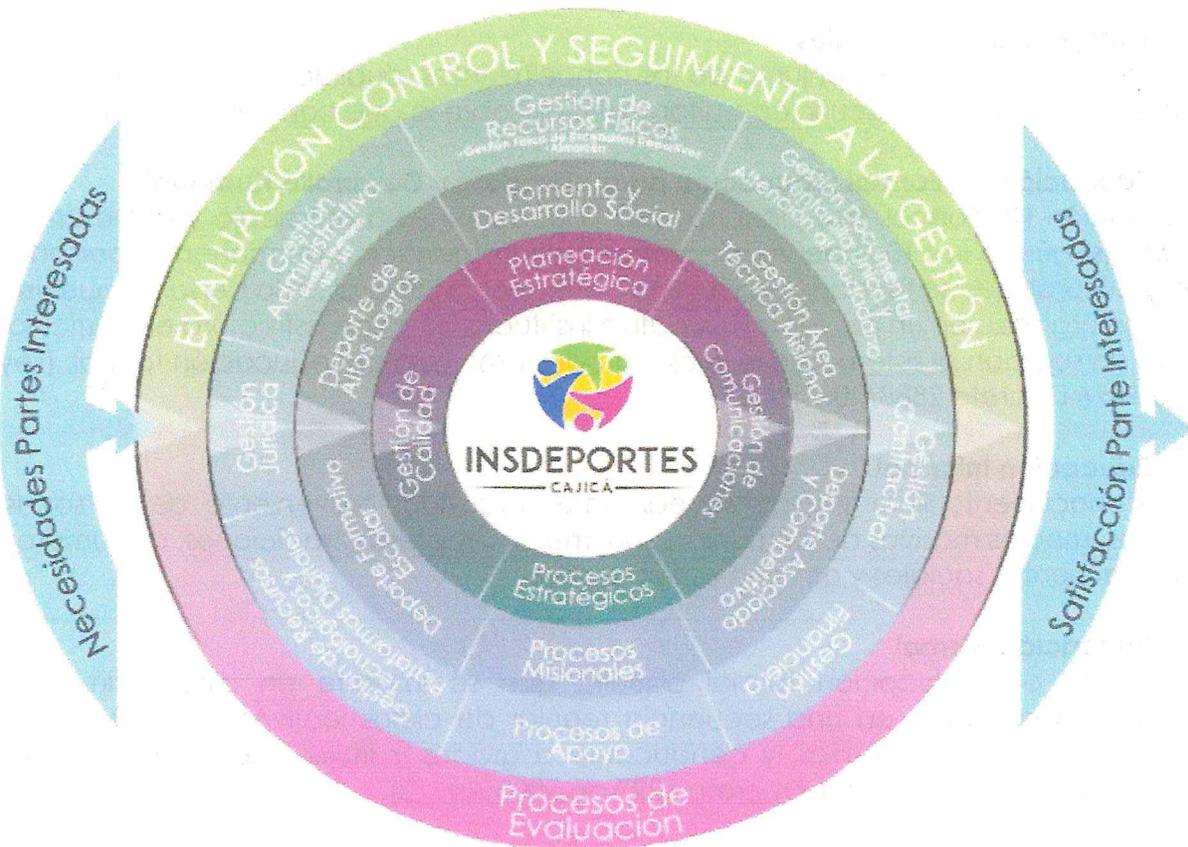
1. **Transparencia:** Una de las herramientas fundamentales para que el ciudadano pueda informarse a través de los diferentes mecanismos de participación con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos económicos y de la eficacia y eficiencia de la administración pública.
2. **Igualdad:** El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la creación de condiciones de igualdad reales y efectivas para satisfacer las necesidades de la población.
3. **Tolerancia:** Se establece como una base fundamental de nuestras políticas, por medio de excelentes relaciones interpersonales para garantizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad Cajiqueña.
4. **Respeto:** Como esencia de las actuaciones humanas, criterio de valoración y de inclusión dentro de los procesos del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
5. **Eficiencia:** Estableciendo objetivos organizacionales claros con la participación activa de los miembros del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, permitiendo así una ejecución adecuada de costos sin la afectación al patrimonio.



ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS





DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS

Área y Procesos - Dirección
Oficina de Control Interno
Área Deporte Formativo Escolar
Área Deporte Altos Logros
Área Deporte Fomento y Desarrollo Social
Área Deporte Asociado y Competitivo
Área Técnica Misional
Planeación Estratégica
Gestión de Recursos Tecnológicos y plataformas digitales
Gestión de Calidad
Gestión de Comunicaciones
Gestión de Recursos Físicos
Gestión Documental, Ventanilla Única y Atención al Público
Almacén

Procesos Área Administrativa
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión Humana

Procesos Área Financiera
Contabilidad
Tesorería
Presupuesto

Procesos Oficina Jurídica
Gestión Jurídica
Gestión Contractual

V. GLOSARIO

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".

Competencias Laborales

"Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994-Decreto 2888/2007).

Educación Informal

"Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados".

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).

Entrenamiento

"Es la modalidad de capacitación que 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata".

Financiación de la educación formal

"La financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera".

Formación

"La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Profesionalización

"Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo".

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

A. Objetivo General

- Fortalecer y mejorar por medio de capacitaciones y procesos de entrenamiento los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los funcionarios y contratistas que conforman el Instituto, optimizando la ejecución de las actividades brindando oportunidades de desarrollo personal y profesional.

B. Objetivos Específicos

- Identificar las oportunidades de mejora de capacitación del personal del instituto, a través de diagnósticos y evaluaciones.
- Contribuir al trabajo en equipo y ambiente laboral desde la adquisición y desarrollo de conocimientos en habilidades blandas y conocimientos específicos.
- Definir y desarrollar nuevos conocimientos en los colaboradores que aporten en su perfil profesional y labor inmediata.
- Actualizar los conocimientos directamente ligados a la labor del cargo en relación con el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
- Realizar actividades de capacitación (cursos, seminarios, talleres y charlas), con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorando su desempeño funcional y comportamental.
- Implementar el Programa de Inducción y Reinducción con el fin de integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional e informar las funciones propias del cargo, del área y la conformación de la estructura.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar la participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones programadas.
- Evaluar periódicamente los programas de capacitación y formación implementados, con el fin de medir su impacto y realizar ajustes necesarios para mejorar su eficacia.

VII. METAS

Capacitar a la totalidad de los funcionarios que conforman Insdeportes Cajicá, fortaleciendo las habilidades desde el ser, saber y hacer, optimizando los procesos y resultados de la institución en general.



VIII. ESTRATEGIAS

Es importante identificar las necesidades específicas a potencializar y desarrollar, tanto del área técnica como de habilidades del ser, la realización de diseño de modelos y capacitaciones implícitas en los diferentes procesos misionales, implementando la ejecución del mismo y la evaluación y seguimiento de la aplicación de las formaciones desarrolladas, garantizando el retorno de la capacitación.

1. Diagnostico

El diagnostico se realiza con el objetivo de identificar las líneas estratégicas de fortalecimiento y desarrollo de las capacitaciones y formaciones implementadas desde las siguientes perspectivas:

1.1 Clima Organizacional: Determinar el nivel de interacción y afiliación por el instituto de Deportes y Recreación de Cajicá, mediante la aplicación de instrumentos desarrollados por el equipo de gestión humana de la Institución. Desarrollando capacitaciones enfocadas a la comunicación asertiva, desarrollo de otros, pro alimentación de los procesos implementados y promoción la mejora continua en los procesos.

1.2 Evaluación criterios de desempeño: Realizar el diseño y aplicación de los formatos, según los criterios establecidos para el seguimiento y cumplimiento de objetivos, así como el relacionamiento y afiliación por los procesos de la institución.

Se desarrolla e implementa la estrategia de CULTURA ORGANIZACIONAL fomentando los valores, creencias, actitudes y empoderamiento hacia la organización por parte de todos los colaboradores y contratistas del Instituto.

1.3 Perfil Motivacional: Mediante la aplicación de instrumentos psicotécnicos se desarrolla el perfil de cada funcionario y así poder desarrollar estrategias enfocadas al mejoramiento del ser, saber y hacer.

2. Diseño

Todas las capacitaciones y formaciones están diseñadas desde la gestión del conocimiento desde el área técnica, específica y habilidades personales, así como a la gestión del conocimiento desde la función pública y hacia los valores corporativos y políticas institucionales.

IX. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Teniendo como objetivo principal desarrollar en capacidades específicas y habilidades blandas a los colaboradores del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, tiene como alcance:

- Aumentar la productividad, eficiencia y calidad de los servicios prestados por el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
- Optimizar la interacción entre los colaboradores, articulando de los procesos y con ello, aportar al desarrollo del trabajo en equipo.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Brindar herramientas y conocimientos técnicos a los servidores, entrenadores y profesionales del deporte para mejorar su desempeño.
- Mejorar la comunicación y vivir la cultura organizacional desde la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.



X. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

Modelos de Capacitación

- ☑ **Capacitación Inductiva:** Se realiza con el objetivo de dar a conocer el Instituto Municipal de deportes y recreación a los nuevos colaboradores, tanto de planta como contratistas. Así mismo, para realizar la reinducción de los colaboradores anualmente.
- ☑ **Capacitación Correctiva:** Se realiza con la finalidad de corregir las metodologías y/o novedades que se presenten como resultado en la evaluación de desempeño realizada a los colaboradores de planta.
- ☑ **Capacitación Formativa:** Se realiza y desarrolla con el objetivo que los colaboradores adquieran o mejoren conocimientos que aporten en su labor cotidiana, así como herramientas para la vida personal y profesional.

XI. TEMAS A PROFUNDIZAR

Con el fin de trabajar las habilidades comportamentales y aplicar la teoría de las "3E", en busca de un mejor clima laboral y dirigir la gestión para la adquisición de mejores resultados y suplir las necesidades, así como resolver los problemas de los ciudadanos y la generación de valor público; se establece la necesidad de realizar una capacitación, donde se refuercen las habilidades y competencias comportamentales, así como la cohesión de equipos; para lo cual debe adelantarse un programa dirigido a esta necesidad.

TEMAS PROPUESTOS Y CRONOGRAMA

CRONOGRAMA	
PERIODICIDAD	ACTIVIDAD
Vigencia 2024	Actividad interactiva con enfoque en áreas como gestión del cambio, tecnologías emergentes, o habilidades blandas.

Cabe mencionar que para la presente actividad la Alta Dirección, destinará los recursos necesarios para el desarrollo del plan.

Es importante tener en cuenta que respectivo plan debe realizarse seguimiento al menos una vez al año y evaluación para conocer cuál fue el impacto obtenido en el desarrollo del plan en mención.

Otra de las estrategias, es facilitar el cronograma y contenidos de la caja compensación familiar, así como la agenda de capacitación de la Función Pública.

En el plan cabe resaltar la importancia que tiene contribuir a la formación de nuestros funcionarios, fortalecerlos como servidores más dinámicos, y capaces de solventar las dificultades y de asumir nuevos retos en busca de una institucionalidad sólida y articulada para la generación e implementación de políticas públicas eficaces, de alto valor al ciudadano.

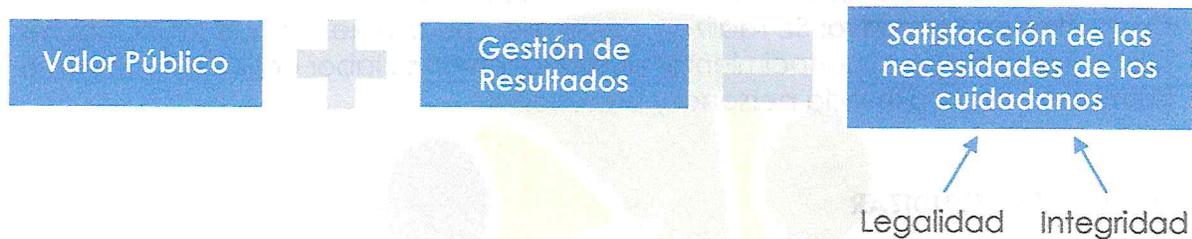
La orientación pedagógica, didáctica o andragogía, que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua, para lo cual debe



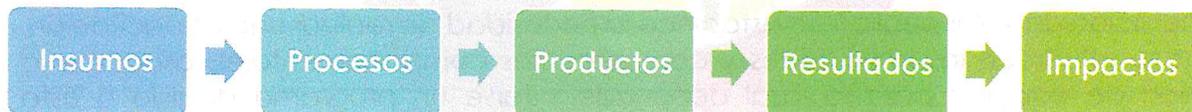
adelantarse un proceso de contratación con una empresa, compañía o Entidad que soporte dicho proceso.

Así mismo, es la meta desde el direccionamiento estratégico y gestión humana, impulsar y fortalecer el conocimiento del MIPG en la Entidad, para lo cual nos apoyamos en contenidos de la función pública y el portal del conocimiento EVA.

Igualmente, es fundamental para nuestros procesos de capacitación tener en cuenta la cadena de valor, la cual da sustento del servicio público con excelencia al ciudadano:



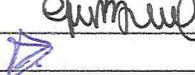
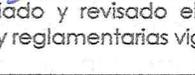
Cadena de valor



Con el fin de respaldar este proceso se estable el siguiente plan:

Para garantizar el plan de capacitación, el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, la alta Dirección garantizará los recursos para cumplir con el plan en mención.


DUVAN ALEJANDRO LÓPEZ CALDERÓN
 Director

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Daniel Orlando Ortiz Leal		Administrativa
Revisó:	Laura Daniela Ballén Moreno		Administrativa
Aprobó:	Duvan Alejandro López Calderón		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a la disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.