

**PLAN DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN,
FORMACIÓN Y REINDUCCIÓN PARA LOS
FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE
DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF
VIGENCIA 2023**

ELVIS YONJAN CORTÉS GARCÍA
DIRECTOR

ANA LILIANA MEDINA POLANIA
SECRETARIA GENERAL

VIGENCIA 2023

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, del Instituto de Deportes de Fusagasugá IDERF, es un espacio participativo que busca mejorar la calidad de la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar las competencias y capacidades específicas en los servidores públicos de la Entidad.

Cuando hablamos de capacitación a los servidores públicos, es importante orientarla a la formación integral, acorde con las dimensiones del ser, el saber y el hacer; ya que por medio de éstas, se fortalecen las destrezas, habilidades, actitudes y/o competencias, para producir un aumento en su potencial y mejorar el desempeño en la institución.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo 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, establecidos en una entidad pública.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, del Instituto de Deportes de Fusagasugá IDERF está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

Por tal motivo la Secretaria General, desea responder a las necesidades y expectativas de formación y aprendizaje continuo para los funcionarios, del Instituto de Deportes de Fusagasugá IDERF y que sea reconocido por la atención hacia los usuarios, su competitividad, suficiencia e idoneidad en las labores encomendadas y su conocimiento para responder a las diferentes necesidades.

Por lo anteriormente expuesto se elabora este instrumento que permitirá definir los procesos de capacitación, formulación, implementación y evaluación de los conocimientos adquiridos orientados al mejoramiento continuo de cada uno de los funcionarios de la Empresa

NUESTRA INSTITUCIÓN

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Promover y fomentar la práctica del deporte, la recreación, la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre, a través de las estrategias del Instituto que contribuyan a la formación integral de la comunidad Fusagasugueña.

VISIÓN

Para el 2024 posicionar el Instituto como referente de innovación en estrategias deportivas a nivel nacional, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y ampliando la cobertura, la diversificación, en el fomento y promoción de la actividad física y aprovechamiento del tiempo libre de la población Fusagasugueña.

VALORES INSTITUCIONALES

Los empleados públicos del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores definidos en el Código de Integridad, alineados con los definidos por la Función Pública, y se enmarcan en la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

HONESTIDAD: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.

DILIGENCIA: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar

el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

EFICACIA: Alcanzar las metas establecidas en la entidad.

EFICIENCIA: Lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

IGUALDAD: Garantizar un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y a la vez como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad).

1. JUSTIFICACIÓN

Teniendo como base nuestra Constitución Política de Colombia 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y la plataforma estratégica de la Empresa, adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, con el objetivo de ser una herramienta guía que contribuya de manera sustancial a lograr mejores canales de comunicación estratégica, innovación permanente en la prestación de los servicios y comprometida para el logro de las metas institucionales, soportando dicho crecimiento en la riqueza humana con la que cuenta el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF

El Decreto 1567 de 1998 en su artículo 4 enuncia 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 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.”

Es importante tener en cuenta que 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, como también el desarrollo de nuestro talento humano con base a las directrices, planes, programas, proyectos y objetivos que se reflejen en el Municipio, Departamento y Nación.

En la búsqueda del crecimiento y mejora del clima organizacional, la Secretaria General del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, incluye esta importante herramienta de desarrollo interno como lo es el PIC, tomando como referencia instrumentos de recolección de las necesidades y sugerencias de capacitación por parte del personal y con base en ellas, ha revisado, verificado y actualizado las necesidades de capacitación para la vigencia 2023, en pro de un excelente rendimiento estratégico del talento humano en la Empresa.

MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

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. Artículo 4 - *“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”*

Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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. ...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...”

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS 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 se 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 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.”*

OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio de REINDUCCIÓN

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del IDERF

Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad. Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6° del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

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

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

DEFINICIONES

COMPETENCIA: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

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.

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

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con

sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, Cubre los siguientes subprogramas:

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta impartida en cada año en la entidad.
Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional
Determinar las líneas programáticas para los procesos de gestión para ser aprobados en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño.

El Comité Institucional de Gestión de Desempeño priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual, de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Una vez se verifique la priorización, el Comité de Capacitación y Estímulos aprobará del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Ejecución del PIC.
(Anexo - Cronograma actividades Programa de Capacitación)

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los “programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, 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.”

Definiendo dicho concepto y con el fin de identificar sus necesidades y expectativas, se aplica encuestas a población muestra con el fin de determinar actividades pertinentes para el programa de capacitación del 2023.

Podemos evidenciar que la mayoría de la población encuestada pertenece al género femenino, con un 66.6%, mientras que la población masculina corresponde al 33.4%, con la identificación de las necesidades y sugerencias en los programas de formación y el mejoramiento de las competencias laborales, todo esto tomando como eje social la plataforma estratégica del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF.

ENCUESTA Y TABULACION DE RESULTADOS

1. Indique cargo al que pertenece

Directivo	3
Profesional	2
Técnico	1
Auxiliar de Servicios Generales	1
Auxiliar Administrativo	2
Operarios	3
TOTAL	12

2. ¿Recibiste inducción al momento de tu ingreso a la empresa?

SI, contestaron 7 funcionarios

NO, contestaron 5 funcionarios

3. ¿Crees necesaria la capacitación para tu área de trabajo?

SI, contestaron 12 funcionarios

4. Describe específicamente ¿Cuáles son las tareas que más se te dificultan de tu puesto?

Información a entes de control.

Alturas

Manejo del SECOP.

Gestión Documental.

SUIT

SIGEP

5. ¿Consideras que necesitas capacitación?

SI, contestaron 11 funcionarios

NO, contestaron 1 funcionarios

6. ¿Cuál capacitación recuerdas haber recibido por parte del IDERF?

SECOP, SALUD, MENTAL, INTELIGENCIA, FUNCIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA, EVALUACION DE DESEMPEÑO, OBLIGACIONES DE LOS SUPERVISORES, CONTRATACION PUBLICA, CONSTRUCCION DE PLANES DE ACCION.

No recuerda, 1 funcionarios.

Cuáles son sus necesidades de capacitación y / o formación que le permitirán mejorar las competencias para un desempeño exitoso en su área de trabajo?

MANEJO SUIT
CAPACITACION PARA OPERARIOS
SIGEP
CONTRATACION PUBLICA
SECOP
LEGISLACION DEPORTIVA
RENDICION DE CUENTAS
VALORACION DE RIESGOS
MIPG
CONTABILIDAD
PRESUPUESTO
NOMINA
TRABAJO EN ALTURA
USO DE TIEMPO
INFORMES A ENTES DE CONTROL
HERRARAMIENTAS OFIMATICAS
GESTION DOCUMENTAL
COMUNICACIÓN EFECTIVA
TRABAJO EN EQUIPO
SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE
INTELIGENCIA EMOCIONAL

¿Cuáles son las **Fortalezas** individuales y las **Fortalezas** de la Oficina?

FORTALEZAS	
INDIVIDUAL	GRUPAL
PUNTUALIDAD	TRABAJO EN EQUIPO
PROACTIVIDAD	ASESORIA PREVENTIVA
ORDEN	RESPECTO

EXIGENCIA	EMPATIA
EXPERIENCIA	COLABORACION
CONOCIMIENTOS	PERSONAL CALIFICADO
TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO
CONOCIMIENTO NORMATIVO	
POSITIVISMO	
DEDICACION	
RESPECTO	
AMABILIDAD	
HONESTIDAD	
APRENDIZAJE CONTINUO	

¿Cuáles son sus **Debilidades** individuales y las Debilidades de la Oficina?

DEBILIDADES	
INDIVIDUAL	GRUPAL
MANEJO DE PLATAFORMAS	MANEJO DE PLATAFORMA
GESTION DOCUMENTAL	GESTION DOCUMENTAL
INJUSTICIAS	ORDEN
INSEGURIDAD	ESCASO PERSONAL
FALTA DE EXPERIENCIA	RECURSO ECONOMICO
FALTA DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAD	RECURSO TECNOLOGUCO
TIEMPO	SOBRE CARGA DE TRABAJO
DIFICULTAD EN DELEGAR	

Por lo anterior se realiza la consolidación de la programación anual de capacitación Institucional del año 2023, para el talento humano de nuestra Empresa.

Por tal razón es pertinente implementar un Plan Institucional de capacitación PIC en la vigencia 2023, que responda a los intereses de nuestros clientes internos en procura de la formación idónea de dichos servidores públicos, para sí lograr una mejora en la acentuación de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayores niveles de formación es m e j o r el desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra entidad es totalmente positivo lograr altos niveles de capacitación y competitividad para el logro constante de las metas Institucionales.

La secretaria general, desea empoderar dichos procesos de conocimiento en aras del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos de la Empresa, por lo tanto, se ha revisado y actualizado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en las áreas de:

MANEJO SUIT
 CAPACITACION PARA OPERARIOS

SIGEP
CONTRATACION PÚBLICA
SECOP
LEGISLACION DEPORTIVA
RENDICION DE CUENTAS
VALORACION DE RIESGOS
MIPG
CONTABILIDAD
PRESUPUESTO
NOMINA
TRABAJO EN ALTURA
USO DE TIEMPO
INFORMES A ENTES DE CONTROL
HERRAMIENTAS OFIMATICAS
GESTION DOCUMENTAL
COMUNICACIÓN EFECTIVA
TRABAJO EN EQUIPO
SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE
INTELIGENCIA EMOCIONAL

METAS PROPUESTAS

Para la vigencia 2023, se prevé capacitar a los Funcionarios que prestan sus servicios en el **INSTITUTO DE DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF**, tanto del área Administrativa, como de las áreas misionales, pretendiendo lograr una capacitación total del Noventa (90%) por ciento del personal durante la vigencia del presente plan.

En este sentido, es preciso aclarar que al personal no vinculado a la planta, personal de contrato o de apoyo a la gestión se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia en la Empresa.

METODOLOGÍA

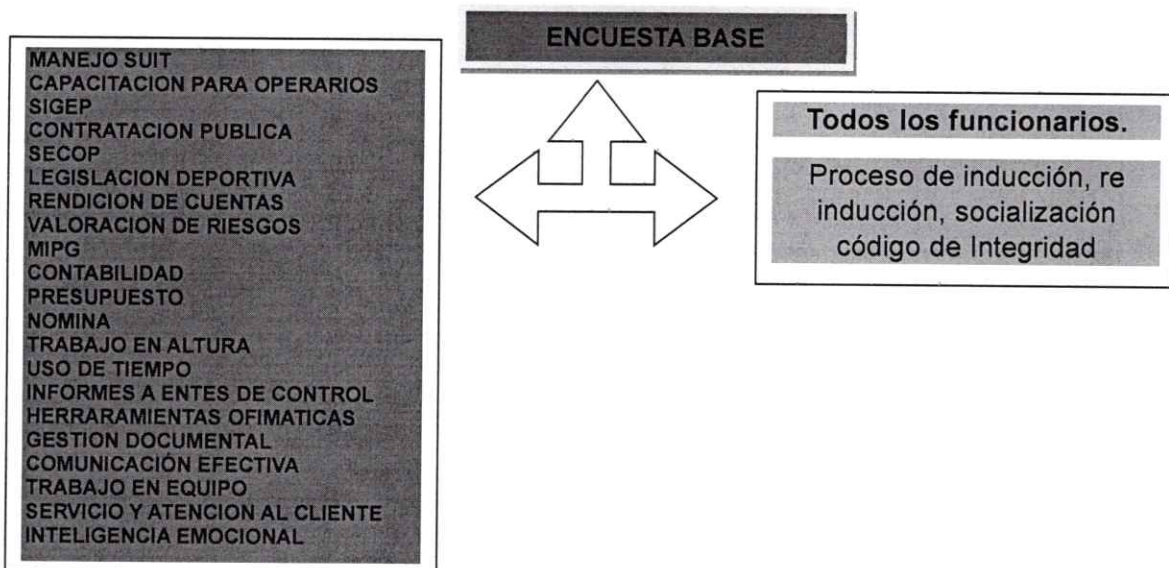
El plan de Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, el cual estará dirigido a todos los funcionarios, con base a la identificación de necesidades reales del **INSTITUTO DE DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF**

Los programas y proyectos a desarrollar serán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, los funcionarios aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida. Dichas capacitaciones podrán ser tomadas dentro de las instalaciones de la entidad o fuera de ella como lo estime pertinente la Secretaria General.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación activa en el desarrollo e implementación de las capacitaciones, buscando el mejoramiento de las competencias laborales y habilidades propias que engrandezcan el nivel de excelencia de la Empresa.

El plan de Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en el **INSTITUTO DE DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF**, a través de los componentes enmarcados en los temas de capacitación priorizados.



BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan para el año 2023, son todos los funcionarios del **INSTITUTO DE DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF**, compuesta por la vinculación laboral establecida por las partes.

Al personal no vinculado a la planta se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales al IDERF y que su asistencia es fundamental para el conocimiento, desarrollo y aplicación de la Plataforma Estratégica Institucional.

HORARIO

Este Plan Estratégico se desarrollará con la Coordinación de Secretaria General cuyo contenido tiene implícito el plan de Capacitación de inducción y reinducción y políticas de manejo del tiempo en los funcionarios aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

CRONOGRAMA

En este orden de ideas, la Secretaria General, valorara los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios y se elaborará el cronograma de ejecución del Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2023, y se tendrán en cuenta adicionalmente las capacitaciones que en el transcurso de la vigencia sean solicitadas.

PRESUPUESTO

Los recursos por apropiación presupuestal de la vigencia para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía del **INSTITUTO DE DEPORTES DE FUSAGASUGA IDERF**, fueron asignados en la suma de **UN MILLÓN DE PESOSM/CTE (\$1.000.000)** fijados sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Anual de Capacitación vigencia 2023 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

Seminarios y talleres: Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

Capacitación en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional.

Formato de asistencia: Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y nos facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la Empresa.

Formato evaluación de capacitación: Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

Formato evaluación de Impacto: Este se aplicará como mínimo una vez por año y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.

Responsabilidad en el registro: De las capacitaciones que se desarrollen, la Secretaria General, se encargará de recopilar la información acompañada de las evidencias de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

Red de facilitadores: La ejecución del PIC se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

Dichas alianzas podrán realizarse con:

- SENA
- UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS
- DAFP
- ESAP
- Y las demás entidades que nos puedan prestar un servicio de capacitación eficiente.

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Evaluación: Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

-Evaluación inmediata: Se efectúa una vez finalice la capacitación en el formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

-Evaluación de impacto: Se realizará una vez por año de carácter obligatorio por medio del formato autorizado y se realizará para asistentes y jefes inmediatos.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación. Es por esta razón que se contempla tanto una autoevaluación como la evaluación con el jefe inmediato.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión lo cual representa un insumo para la toma de decisiones gerenciales, la Secretaria General ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

-Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas.

-Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que por su propia cuenta asiste a las capacitaciones programadas. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales a la Empresa.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el procedimiento de capacitación de la Empresa se efectuará la medición oportuna para efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

-Seguimiento: Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, la Secretaria General llevará el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos

Plataforma estratégica

Externos

Departamento Administrativo de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias. 2007.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC. 2008.

Soporte Legal:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- 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.

PROYECTO PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

		PLAN DE CAPACITACIÓN				Código: FOR-GTH-07
AÑO:		2023				Versión: 00
PROCESO						Página 1 de 1
PROCESO	TEMAS	MODALIDAD (CURSO, SEMINARIO, FORO, ETC.)	Nº PARTICIPANTES	TOTAL COSTOS Y GASTOS	FECHA	
PROCESO DE GESTION FINANCIERA	SISMAN, CONTABILIDAD PRESUPUESTO NOMINA	TALLER				
PROCESO GESTION CONTRACTUAL	CONTRATACION PUBLICA CONTRATACION ESTATAL-SECOPII	TALLER-ESAP				
PROCESO EVALUACION CONTROL Y MEJORA	RENDICION DE CUENTAS VALORACION DE RIESGOS MIPG INFORMES A ENTES DE CONTROL	SEMINARIO				
GESTION PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DEL DEPORTE, DESARROLLO Y PROMOCION DE LA RECREACION Y LA ACTIVIDAD FISICA	LEGISLACION DEPORTIVA VALORACION DE RIESGOS	SEMINARIO				

PROCESO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	GESTION DOCUMENTAL COMUNICACIÓN EFECTIVA TRABAJO EN EQUIPO SERVICIO Y ATENCION AL CLIENTE INTELIGENCIA EMOCIONAL	TALLER		
PROCESO DE GESTION DE INFRAESTRUCTURA Y LOGISTICA	MANEJO DE PRADO, ORNATO Y ZONAS VERDES, MANIPULACION DE QUIMICOS Y ALIMENTOS- MANTENIMIENTO MAQUINARIA	CURSO SENA		
GESTION DE SISTEMAS Y TECNOLOGIA	HERRAMIENTAS OFIMATICA	TALLER-SENA		
GESTION DOCUMENTAL	APLICACIÓN DE TRD Y ARCHIVO EN GENERAL	TALLER		
PROCESO DE GESTION DE CALIDAD	MIPG	CURSO		
Observación: El Plan está sujeto a cambios y actualizaciones; de acuerdo a las programaciones emitidas por otras entidades públicas con las cuales pueden articularse procesos de capacitación.				
ELABORADO POR: ANA LILIANA MEDINA POLANIA				
CARGO: SECRETARIA GENERAL				
FECHA: 27 DE ENERO 2023				
APROBADO POR: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO				

**ANEXO 1.
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Fecha:				
Actividad:				
Dictado por:				
Empresa:				
Lugar:				
FACILITADOR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Dominio del tema				
Claridad y coherencia para comunicar de manera didáctica el tema				
Disposición para responder preguntas				
Adecuación de la metodología para presentar el tema				
Relación y trato con los participantes				
Puntualidad y manejo de tiempo durante la presentación				
Importancia del tema				
GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Programación y convocatoria a la actividad				
Calidad del material entregado				
Aspectos logísticos: lugar, iluminación, ayudas audiovisuales, material de apoyo y demás elementos.				
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Logro de objetivos propuestos para esta actividad				
Satisfacción de expectativas				
El tema tratado le permite mejorar el desempeño de sus funciones				
OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE POSTERIORES ACTIVIDADES:				

Nombres y Apellidos: _____

Cargo: _____

ANEXO 2. EVALUACIÓN DE IMPACTO

En el siguiente formato podrá expresar su opinión en relación a los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Fecha:	
Tema a capacitar:	
Cargo:	

Le agradecemos responder con sinceridad para fortalecer y mejorar nuestro proceso de capacitación:

1. Antes de esta capacitación su nivel de conocimiento frente al tema a capacitar era:

a. Bueno _____ b. Regular _____ c. Malo _____ d. Excelente _____

2. Después de esta capacitación su nivel de conocimiento frente al tema capacitado es:

a. Bueno _____ b. Regular _____ c. Malo _____ d. Excelente _____

3. Que porcentaje considera usted, puede aplicar esta capacitación al desarrollo de su labor:

a. 25% b. 50% c. 75% d. 100%

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación a su trabajo actual.

a. Bajo _____ b. Medio _____ c. Medio-alto _____ d. Alto _____

5. Que tan satisfecho se encuentra con los conocimientos dados en la capacitación para el desarrollo de su trabajo.

a. Insatisfecho _____ b. Poco satisfecho _____ c. Satisfecho _____ d. Muy satisfecho _____

6. Para buscar mejorar en futuras capacitaciones indique un tema de su interés a capacitar:

SOPORTE BIBLIOGRÁFICO

Plan Estratégico 2011-2014. Departamento Administrativo de la Función Pública. www.dafp.gov.co.

Documentos sobre equipos de trabajo. República de Colombia. Departamento Administrativo de la función pública

Clima Organizacional. República de Colombia. Documento del DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública. Abril de 2001.

Decreto 1567 de 5 de agosto 1998. Por el cuál se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Disponible en: http://www.anticorruptcion.gov.co/marco/normas_ci_publico/D.1567de1998.pdf.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - P.I.C. -con base en Proyectos de Aprendizaje en equipo. - DAFP - 2008.

Documento sobre Liderazgo. (2007) DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2002.

Documento sobre Bienestar Social Laboral una nueva propuesta. República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para llevar a feliz término este Plan, se deberá contar con el apoyo de la Dirección y la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa.

Por lo anterior se presenta el Plan de Capacitación PIC del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF para la vigencia, a los 27 días del mes de enero de 2023


LIC. ELVIS YONJAN CORTÉS GARCÍA.
Director


ANA LILIANA MEDINA POLANIA.
Secretaria General