

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 1 de 38

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
2023**

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR
“IDERBOL”**

ARIEL ENRIQUE ZAMBRANO MEZA
Gerente General

WALDY ELIAS SELUAN MARTELO
Subgerente Administrativo y Financiero

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 2 de 38

INTRODUCCION

El plan de capacitación del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar **“IDERBOL”** tiene como objetivo principal fijar pautas para fortalecer los conocimientos y competencias funcionales (Técnicas y personales) de los servidores de la entidad, a través de capacitaciones, seminarios, foros, talleres y actividades de superación personal, en cumplimiento al Decreto 4665 de 2007 *“por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”*.

De conformidad con el artículo 5° del Decreto-Ley 1567 de 1998, la capacitación es un proceso relacionado con la educación no formal y para el desarrollo humano, dirigido 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 de una organización para garantizar el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

En concordancia con lo anterior, los decretos 1227 de 2005 y 1567 de 1998 establecen que: *“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 recursos con que cuenta la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”* y a su vez en el Artículo 66 dijo; *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*

En este contexto normativo elaboramos este Plan de capacitación para invertir adecuadamente los recursos financieros destinados para la capacitación de los servidores públicos, de tal forma que daremos especial atención a estos y a la capacitación dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos de los servidores de la entidad, a iniciarlos en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que ofrece el Instituto y al eficaz desempeño de las funciones o proyectos.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 3 de 38

La subgerencia administrativa es el área responsable del Talento humano en el Instituto, a través de encuestas directas con los funcionarios identificó las necesidades de capacitación para la presente vigencia (Misión, visión, objetivos) y/o necesidades personales (basadas en sus perfiles y desempeño), habiendo obtenido un marco referencial de temas e inquietudes que sirvieron de base para diseñar este documento cuya ejecución está proyectada hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar busca enriquecer el SER, fundamentado en un SABER, enfatizando en el HACER, con un enfoque constructivista en busca del mejoramiento continuo y del crecimiento del funcionario y de la institución.

El Plan Institucional de Capacitación 2020 contempla jornadas de Inducción y reinducción en concordancia con la normatividad vigente, de acuerdo con las asignaciones aprobadas en el presupuesto de la entidad.

Por otra parte, las actividades incluidas en este plan están articuladas con las posibilidades presupuestales de la entidad y con los espacios disponibles, de acuerdo con la programación de vacaciones, eventos programados por el instituto, además se priorizaron los temas de mayor interés para los funcionarios y los relacionados con el enfoque organizacional de esta administración.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 4 de 38

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. NATURALEZA DEL EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR “IDERBOL”.

1.2. MISION

El Instituto Departamental de Deportes y Recreación de Bolívar **IDERBOL**, es un establecimiento público del orden departamental, cuyo encargo es ser el MÁXIMO ORGANISMO RECTOR, PLANIFICADOR COORDINADOR, ASESOR Y EVALUADOR DEL DEPORTE ASOCIADO Y DE ALTOS LOGROS, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre; favoreciendo el fomento y desarrollo deportivo en el Departamento a través de recursos físicos, humanos y financieros, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población Bolivarenses, conservando el espíritu de la ciencia, la tecnología, la medicina deportiva y la informática que faciliten un aumento planificado y constante de la función pública encomendada.

1.3. VISION

IDERBOL será la institución que **LIDERE EN EL DEPARTAMENTO Y EN LA REGIÓN CARIBE LOS CAMBIOS EN EL CAMPO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE**, basándose en las ciencias y tecnología, promoviendo la participación en el medio deportivo Nacional e Internacional, y que se constituya en el asesor del sistema departamental del deporte para contribuir al desarrollo social y al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de la población Bolivarenses, fortaleciendo la salud y el desarrollo integral de los deportistas.

2. OBJETIVOS

- Impulsar la práctica de la recreación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la formulación de políticas, planes y programas que vinculen a la empresa privada en los procesos deportivos.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 5 de 38

- Integrar la práctica del deporte asociado y la educación física extra escolar al sistema educativo mediante la coordinación institucional.
- Consolidar la práctica del deporte asociado y mejorar el deporte de altos logros mediante la coordinación de planes estratégicos para generar la reserva deportiva del departamento y la presentación nacional e internacional.
- Regular y optimizar la infraestructura deportiva y recreativa del departamento, mediante la expedición de reglamentos, normas y asistencia técnica para evitar la construcción indiscriminada de escenarios.
- Fortalecer los sistemas de gestión de los organismos gubernamentales del deporte, la recreación y de la Educación Física mediante el apoyo técnico, administrativo, financiero y de planeación.
- Desarrollar las ciencias aplicadas al deporte bajo un conjunto de acciones destinadas a la optimización e integración de recursos de todas las áreas garantizando el rendimiento deportivo.

3. MARCO NORMATIVO

Exponemos las normas que reglamentan lo concerniente a la capacitación en el sector público:

➤ **Constitución Política de Colombia 1991:**

“Art. 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 6 de 38

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea 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 formal 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 “*

La Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

- **Ley 489 de 1998** “Por el cual se establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.”

- **Ley 734 de 2002**, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente

“ART 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

ART 40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 7 de 38

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

Título V – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación indica que:

“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”.

- **Ley 909 de septiembre 23/2004.**

*“**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...”*

- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7.** (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC-** con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 8 de 38

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos** para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- **Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Circular conjunta DAFP – ESAP No. 01 del 28 de noviembre de 2012.** Actualización de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos”.
- **Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014.** Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 894 de 2017** “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera*”.
- **Resolución 390 de 2017** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Guía Metodológica** para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
- **Decreto 051 de 2018** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Ley 1960 de 2019,** Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación	Fecha:
		Versión: 1.0
		Página 9 de 38

4. PRESENTACIÓN DEL “PIC”.

Las entidades requieren instrumentos de gestión que les posibiliten ser competitivas y responder realmente a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, por eso el estado colombiano ha creado un marco normativo que promueve el fortalecimiento de los conocimientos y competencias funcionales de los servidores públicos, que fomenta su compromiso y vocación de servicio para desarrollar las actividades, planes y programas que permiten alcanzar las metas y objetivos institucionales.

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, se adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general:

“Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública”

La Ley 909 de 2004 señala que la *“La capacitación y 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”*.

En este sentido, la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación *definió* las políticas asociadas a la búsqueda del funcionamiento eficiente de las entidades, así:

- Priorizar competencias laborales requeridas para la modernización del Estado, la contribución de la gestión pública a la implementación del Plan Nacional de Desarrollo y la actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales de la nación.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación	Fecha:
		Versión: 1.0
		Página 10 de 38

- Desarrollar acciones de formación y capacitación, con enfoque de competencias y articuladas a los requerimientos de las entidades y de los empleados públicos.
- Proveer opciones para el desarrollo de competencias laborales como respuesta a las brechas identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño de empleados públicos y a las competencias identificadas como prioritarias.

Al interior del Instituto se aplicarán las directrices nacionales en términos de capacitación definiendo las políticas, objetivos, requisitos, procedimientos y demás aspectos relacionados con la capacitación de los servidores públicos, para lo cual se expedirá el presente “**Plan Institucional de Capacitación**”.

Teniendo en cuenta el deber de formular anualmente el Plan Institucional de Capacitación “**PIC**”, El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar ha elaborado el presente documento para definir sus elementos, regular su ejecución y seguimiento, acorde con las necesidades de capacitación formuladas por los funcionarios y articuladas con las necesidades y realidades presupuestales institucionales de la entidad, siguiendo la estrategia desarrollada por el Sistema Nacional de Talento Humano, con base en los lineamientos del “**DAFP**”.

5. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

5.1. OBJETIVO GENERAL.

Nuestro objetivo general es implementar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación 2020 de acuerdo con la misión y visión del instituto, con el fin de fortalecer el desarrollo integral de los funcionarios de IDERBOL hacia el mejoramiento de la Entidad, mejorando sus competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación y, reforzando conductas que permitan optimizar nuestra gestión y lograr un mejoramiento continuo que permita alcanzar los objetivos misionales del instituto.

Así como enriquecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano y contribuir a su desarrollo integral y al mejoramiento de los procesos, brindando educación **formal** y **no formal** con el fin de cubrir las necesidades y requerimientos

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 11 de 38

de formación y capacitación reportadas por todas las dependencias de la entidad, para cumplir con los propósitos misionales.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Promover 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 de la entidad.
- Integrar a los nuevos servidores vinculados a la entidad en la cultura organizacional,
- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas.
- Desarrollar actividades para elevar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la Función Pública 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 la inducción y reinducción programada.
- Promover las competencias de los Servidores desde las tres dimensiones del **Ser, Saber y Hacer**.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- 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 de la entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacía el cumplimiento de la misión institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, por medio del programa de Reinducción.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para aportar conocimientos que conlleven a un mejor desempeño laboral y a lograr los objetivos institucionales.
- Mejorar el desempeño laboral de los funcionarios contribuyendo al mejoramiento continuo, fortaleciendo sus competencias.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 12 de 38

- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y afianzar la ética del servidor público.
- Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, de gestión pública, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.
- Facilitar la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión “MIPG”.

6. DEFINICIONES:

- **Capacitación:** Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes, el mejor desempeño de todos los empleados en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.
- **Administración Pública:** Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles.
- **Servidor Público:** Ciudadano que sirve al Estado como trabajador de corporaciones públicas, instituciones descentralizadas y entidades de servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normativas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Competencia:** Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.
- **Formación:** Proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 13 de 38

- **Educación Formal:** Es el proceso de educación integral correlacionado que abarca desde la educación primaria hasta la educación secundaria y la educación superior, y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con calendario y horario definidos, (Ley 115 de 1994 – decreto Ley 1567 de 1998 - Art.4 y, decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- **Competencias laborales:** el art. 19 de la ley 909 de 2004 define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

De igual manera establece en el numeral 2: *“El perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”*.

El Decreto 2539 de 2005 define las competencias como *“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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

En el artículo 5 del mismo Decreto (2539) agrega:

“Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- 1 Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;*
- 2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;*
- 3. Lo contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;*

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 14 de 38

4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mentado decreto se establecen las **competencias comportamentales** y se definen un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia está definida en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Según la **Carta Iberoamericana de la Función Pública** las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, su efectividad laboral y satisfagan sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Por lo expuesto debe propiciarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

En este contexto, el aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica para que las entidades públicas puedan brindar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y, procurado contribuir al cumplimiento de los fines del Estado.

- **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).
- **Educación no formal:** (*Educación para el trabajo y el 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

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 15 de 38

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:** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994, corresponde a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.
- **Reinducción:** Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los servidores públicos vinculados a la entidad los cambios en la información básica.
- **Plan de Aprendizaje por equipos (PAE):** Es una guía que elaboran los miembros del equipo, en donde se programan todas las acciones necesarias para el logro de los objetivos que fueron definidos. Debe responder a las siguientes preguntas para la solución al problema:

Cómo, cuándo, dónde, con qué, quiénes, en cuánto tiempo

En especial deben responderse los siguientes interrogantes para organizar el plan de aprendizaje:

- ¿Cuál debe ser el contenido, los temas de estudio para los objetivos de aprendizaje definidos?
- ¿Cuál es la forma más adecuada para desarrollar un tema?; es decir, las estrategias o métodos de aprendizaje más pertinentes para resolver el objetivo. Identificar cuáles de ellas se realizarán en forma individual y cuáles en grupo. La pregunta es ¿cómo aprender a partir del problema?
- ¿Qué recursos son necesarios para ello (humanos, materiales, económicos)?

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 16 de 38

- ¿Qué información debe buscarse, en qué lugar (fuentes de información, ejemplo: libros, web, expertos, ¿otros) y quiénes son los responsables?
- ¿En cuánto tiempo y en qué momentos se deben realizar las actividades de capacitación (plazos y horas estimadas)?
- ¿Qué actividades se van a realizar para aplicar el nuevo conocimiento en el trabajo diario y contribuir a la solución del problema institucional identificado?
- ¿A través de qué instrumentos se evaluará el aprendizaje, ¿quiénes y en qué momento lo harán?

- **Dimensión Hacer:** Conjunto de **habilidades necesarias para el desarrollo de competencias**, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la actualización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos **que se requieren para fundamentar el desempeño** competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión ser:** Conjunto de **características personales** (*motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras*) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

7. METAS:

En el marco del presente plan se capacitará a la mayor parte de los funcionarios de la planta de personal del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar durante la vigencia 2020, acorde con los indicadores de participación determinados en el proceso Gestión Administrativa, subproceso de Talento Humano.

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 17 de 38

8. POBLACIÓN OBJETIVO.

El presente Plan está dirigido a todos los servidores públicos del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IDERBOL**” quien cuenta con una planta de personal de 26 funcionarios distribuidos así:

Tabla No. 1. Composición de la Planta autorizada de **IDERBOL**.

TIPO DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	11
Carrera Administrativa	11
Nombramiento Provisional	4
TOTAL PLANTA	26

Fuente: Información suministrada por Técnico adscrito a Subgerencia Administrativa

Tabla No. 2. Distribución de planta de personal de **IDERBOL** por niveles jerárquicos

Número de empleos por nivel Jerárquicos Nivel descentralizado (planta de personal)	
Directivo	4
Asesor	4
Profesional	6
Técnico	3
Asistencial	9
TOTAL	26

Fuente: Información suministrada por Técnico adscrito a Subgerencia Administrativa

 IDERBOL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 18 de 38

Tabla No. 3. Distribución de planta de personal de **IDERBOL** por áreas y niveles.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS Y NIVELES						
ÁREA O DEPENDENCIA	NIVEL					TOTAL
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
Gerencia	1	3	0	1	2	7
Subgerencia Administrativa y financiera	1	0	1	1	5	8
Subgerencia de Deporte y Recreación	1	1	4	0	1	7
Subgerencia de Infraestructura y planeación	1	0	1	1	1	4
total	4	4	6	3	9	26

9. VIGENCIA

La vigencia del presente plan será hasta el 31 de diciembre de 2020.

10. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

De acuerdo con el artículo 6 del decreto 1567 de 1998 los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar son:

- Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación estratégica, porque sus objetivos contribuyen a la consecución del objeto misional;
- 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;

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 19 de 38

- c. **Objetividad.** Las políticas, planes y programas de capacitación deben responder a diagnósticos de necesidades de capacitación reportadas por los mismos funcionarios, para lo cual deben utilizarse procedimientos e instrumentos adecuados;
- d. **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 sus funcionarios;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **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.
- g. **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 pueden participar y recibir capacitaciones.**
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **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.
- j. **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.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 20 de 38

11. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS Y CONCEPTUALES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

11.1 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.

Para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se enfocan dos campos: 1- El Aprendizaje Basado en Problemas y 2- Los proyectos de Aprendizaje en Equipo.

- **Aprendizaje basado en Problemas.** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.** Se plantean con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

11.2 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

Está compuesto por dos campos así:

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de competencias laborales:** Se define como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

EDUCACIÓN NO FORMAL (*Educación para el trabajo y el 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

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 21 de 38

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).

EDUCACION 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.

PROFESIONALIZACIÓN: Es el proceso de tránsito 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.

LAS COMPETENCIAS LABORALES: Es la capacidad para responder exitosamente *una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea*, según criterios de desempeño definidos por el Instituto. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, por ejemplo, **una persona es competente cuando:** Comprende aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para desempeñarse con eficiencia como seres productivos.

Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 22 de 38

desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

12. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION

A través de este programa se plantean acciones para la formación y capacitación de los funcionarios de El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IDERBOL**” con el fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades, competencias laborales, en los temas solicitados en los requerimientos respectivos para dar cumplimiento a la misión y los objetivos institucionales.

12.1 PROGRAMA DE INDUCCION.

Este programa está dirigido a las personas que van a ingresar por primera vez a la entidad, busca familiarizarlo con los servicios prestados, la misión, la visión, los valores y crear el sentido de pertenencia y a la cultura organizacional, el aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Initiar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;
- Dar a conocer las generalidades, naturaleza jurídica de la entidad, sus objetivos, estructura orgánica, funciones, comités existentes en la entidad, procedimientos internos, formatos, objetivos de calidad, entre otros.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 23 de 38

La inducción debe contemplar:

- Video Institucional (si existe)
- Plan estratégico institucional
- Mapa de Procesos
- Organigrama y estructura organizacional
- Manual de funciones y competencias laborales
- Manual de Procedimientos en los que corresponda al cargo
- Manual o código de ética
- Programa de Bienestar e Incentivos,
- Plan Institucional de Capacitación,
- Plan y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- Plan de tratamiento y privacidad de la información
- Evaluación del desempeño.
- Política antitrámites
- Política de operaciones
- Política ambiental
- Política de administración del riesgo
- Política de seguridad digital
- Política de Transparencia y de acceso a la información pública
- Política de atención al ciudadano.
- Plan de acción del proceso al que pertenece o labora
- Riesgos de corrupción, de gestión y de seguridad digital del proceso al que pertenece o está asociado
- Planes de mejoramiento vigentes relacionados con el proceso al que pertenece o labora, siempre que las actividades lo involucren.

Finalmente, el Subgerente Administrativo y financiero hará seguimiento al acompañamiento que se brindó al funcionario, una vez transcurridos 4 meses después del ingreso.

12.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 24 de 38

Los programas de reintucción se deben realizar a todos los empleados, **por lo menos cada dos años**, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Por lo anterior, el programa de Reintucción en El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IDERBOL**” se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reintucción pueden ser los siguientes:

- Reformas o reorganización de la entidad o de la Planta de personal
- Plan estratégico institucional
- Manual de Procedimientos y de procesos
- Manual de funciones
- Manual de contratación
- Estructura Organizacional
- Política de Operación por procesos
- Gestión Documental
- Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
- Plan de Acción del Plan anticorrupción
- Plan de Acción por dependencias

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 25 de 38

- Mapa de riesgo de gestión por proceso y de seguridad digital
- Indicadores de gestión por procesos
- Política ambiental
- Política de seguridad de la información
- Política de Transparencia y acceso a la información pública.

13 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020.

13.1 FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

La formulación de este plan se basó en las normas y lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público. Se desarrollaron las siguientes fases, así:

- a. Verificación de las líneas programáticas en el Comité de Capacitación y Estímulos según la planeación estratégica de El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar y las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- b. Aplicación, tabulación y análisis de las encuestas de las necesidades de capacitación.
- c. Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- d. Presentación a la Alta Dirección para su aprobación.
- e. Programación, Evaluación y Seguimiento.

Una vez aprobado siguen las siguientes fases:

- f. Ejecución.
- g. Evaluación y seguimiento del PIC 2020. (Cronograma actividades Programa de Capacitación 2020).

13.2 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

En el Plan Institucional de Capacitación de El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar **se gestionará la realización** de capacitaciones con la Red conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Presidencia de la República

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 26 de 38

- Ministerio del Deporte
- Cámara de Comercio
- Archivo General de la Nación -AGN-
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia
- Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
- Defensa Civil
- Procuraduría General de Nación
- Contraloría General de la Nación
- Contraloría Departamental del Bolívar
- Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en línea
- Administradora de Riesgos Laborales
- Entidades Prestadoras de Salud
- Fondo de Pensiones

13.3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IDERBOL**” se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- a. Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo,
- b. Consolidación y análisis de la Matriz de Detección de Necesidades.
- c. Consolidación y análisis de la encuesta aplicada por medio físico en la entidad.

Una vez verificada la necesidad de capacitación y con la participación del Comité de Capacitación y Estímulos **las capacitaciones que requieren financiación deberán presentar** vía correo físico o electrónico **la siguiente información:**

- Nombre de Dependencia que la solicita
- Justificación para participar en la Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor de la Inversión
- Lugar y fecha en la que se realizará la capacitación y,

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 27 de 38

- Si requiere pago de viáticos y transportes.

Observaciones. Con el diagnóstico de capacitaciones, el Subgerente Administrativo y financiero presentará la información al Comité de Capacitación y Estímulos y a la Comisión de Personal, quienes determinarán cuáles serán los proyectos aprobados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020.

14.4 CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.

En esta etapa se consolida la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC.

14.5 EJECUCIÓN.

Esta fase se desarrollan las acciones programadas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción y Reinducción.

Se da a conocer mediante difusión interna a todos los servidores, debe incluir las acciones programadas y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida. En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos, el funcionario asignado por la Subgerencia Administrativa y Financiera trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y para el seguimiento al mismo. Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento interno.

El área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad. Una vez suscrito el contrato, la Subgerencia Administrativa y Financiera hará seguimiento al cumplimiento de lo planeado, ejecutado, así como los trámites de pago.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 28 de 38

15 PRESUPUESTO.

El cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación 2020 se financiará con apropiaciones del rubro de Capacitación, a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la estructura tecnológica y administrativa de la entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de la entidad.

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente sobre el Plan Institucional de Capacitación “PIC” por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas, formatos establecidos en el “MECI” de la Entidad. Al final del periodo de vigencia del “PIC” cada área deberá realizar un Informe con los aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2020. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información:

➤ INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- Implementación del PIC.

➤ EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 29 de 38

A través de los funcionarios de apoyo sobre el subproceso de Talento humano se hace la evaluación del Impacto de la Capacitación, la cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará los reportes respectivos. (*Evaluación del Impacto de la Capacitación*).

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación		Fecha:
			Versión: 1.0
			Página 30 de 38

ANEXO 1. FORMATO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES A PARTIR DE FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

		INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: FOGA-
PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO		Necesidades de Capacitación		Fecha: Versión: 1.0 Página 1 de 1

Nombre del Funcionario: _____ Proceso o dependencia: _____
 Fecha de diligenciamiento: _____

Necesidades de capacitación				
No	Componente Misional Describe aquí las necesidades de capacitación relacionadas con las funciones esenciales de su cargo o del proceso en el que labora.	Componente Administrativo, Institucional o de evaluación Describe aquí las necesidades de capacitación relacionadas con la estructura funcional, organizacional, de evaluación, o en general con la entidad.	Componente tecnológico Describe aquí las necesidades de capacitación relacionadas con el uso de software, hardware o sistemas de información.	
1				
2				
3				
4				
5				

Recomendaciones u observaciones: _____

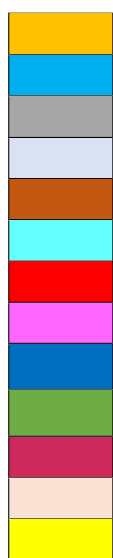
Firma del funcionario _____

 Paseo Bolívar Casa Del Deporte Cartagena D. T. y C., Colombia.
 Contactos: Web: www.iderbol.gov.co, Tel: 6424629 – 6424630 Fax 6424633

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 31 de 38

ANEXO 2. CRONOGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION.

Mes Semana	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Octu	Nov	Diciem
1												
2												
3												
4												



- Inducción Institucional
- Mapa de Procesos
- Organigrama y estructura organizacional
- Manual de funciones y competencias laborales
- Código de ética e integridad
- Programa de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política antitrámites
- Manual de Procedimientos
- Modelo Integrado de planeación y gestión
- Mapa de riesgo Institucional por proceso
- Indicadores de gestión por procesos
- Plan anticorrupción y de atención al ciudadano

OBSERVACIONES INDUCCION - La inducción se realizará a los servidores que ingresen a la Entidad, (Decreto 1567 Art.7 literal a). Este proceso debe realizarse durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

OBSERVACIONES REINDUCCION El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a 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 funcionarios. **Las fechas y temas de la Inducción y la Reinducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias y los cambios establecidos para la Entidad.**

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 32 de 38

ANEXO 3. DETECCION CAPACITACIONES POR AREA.

Nº	NECESIDAD DE CAPACITACION	DEPENDENCIA	LINEA PROGRAMATICA
1	Seminario Cultura y Cambio Organizacional		Gestión del cambio – cultura organizacional (Afrontar con eficiencia los nuevos retos)
2	Liderazgo		
3	Cambio cultural y trabajo en equipo	Subgerencia deportiva	
4	Seguridad y Salud en el Trabajo	Subgerencia administrativa y financiera	Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración, investigación)
5	Actualización en normas archivísticas		
6	Contratación pública – Secop II		
7	Presupuesto		
8	Manejo Software		
9	Autocad	Subgerencia Infraestructura	
10	Render		
11	Contratos de obra pública		
12	Gerencia de proyectos		
13	Normatividad pensional		
14	Atención al cliente, correspondencia		
15	Entrenamiento y actualización especializada de Medicina deportiva	Subgerencia deportiva	
16	Actualización legislación deportiva		
17	Software médico		
18	Actualización en procesos deportivos		
19	Peligros y riesgos prioritarios sobre seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención y control.		

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 33 de 38

20	Manejo de herramientas ofimáticas en nivel avanzado. * Herramientas ofimáticas * Excel Avanzado	Subgerencia Administrativa y financiera- sistemas- control interno.	
21	Modelo integrado de Planeación y Gestión “MIPG”	Control Interno	Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración, investigación)
22	Gobierno y seguridad digital		
23	Control interno		
24	Cómo construir y formular Planes de acción e Indicadores		
25	Sistema de gestión de la calidad		
26	Transparencia institucional		
27	Técnicas de auditoría y novedad de control interno		
28	Gestión de la calidad		
29	Ley de archivo		
30	Ingles	Gerencia, subgerencia de infraestructura	
31	Evaluación de desempeño	Funcionarios de carrera administrativa	
32	Gestión Documental	Todos los funcionarios y comunidad	
33	Calidad del servicio	Funcionarios Provisionales	
34	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano	Todos los funcionarios	
35	Calidad del servicio	Todos los funcionarios	

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO	Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1.0
		Página 34 de 38

ANEXO 4. PLAN DE APRENDIZAJE

CONSOLIDADO PROYETOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.

EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR				
CONSOLIDADO PROYECTOS DE APRENDIZAJE				
Área	Nombre del proyecto	Nª de Proyectos	Nº. De objetivos del proyecto	Horas

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 35 de 38

ANEXO 5. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PROGRAMA DE CAPACITACION.

TEMA	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Seminario Cultura y Cambio Organizacional												
Liderazgo												
Cambio cultural y trabajo en equipo												
Seguridad y Salud en el Trabajo												
Actualización en normas archivísticas												
Contratación pública – Secop II												
Presupuesto												
Manejo Software												
Autocad												
Render												
Contratos de obra pública												
Gerencia de proyectos												
Normatividad pensional												
Atención al cliente, correspondencia												
Entrenamiento y actualización especializada de Medicina deportiva												
Actualización legislación deportiva												
Software médico												
Actualización en procesos deportivos												
Manejo de herramientas ofimáticas en nivel avanzado. * Herramientas ofimáticas * Excel Avanzado												
Modelo integrado de Planeación y Gestión “MIPG”												
Gobierno y seguridad digital												
Control interno												
Cómo construir y formular Planes de acción e Indicadores												

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO	Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1.0
		Página 36 de 38

Sistema de gestión de la calidad													
Transparencia institucional													
Técnicas de auditoría y novedad de control interno													
Gestión de la calidad													
Ley de archivo													
Ingles													
Evaluación de desempeño													
Gestión Documental													
Calidad del servicio													
Plan anticorrupción y de atención al ciudadano													
Calidad del servicio													

 Iderbol INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 37 de 38

ANEXO 6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020.

Indicador	¿Qué evalúa?	Formula del Indicador
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje	$\frac{\text{Nº de funcionarios del área que integran equipos}}{\text{Nº de funcionarios del área}} \times 100$
Eficacia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$\frac{\text{Recursos ejecutados}}{\text{recursos programados}} \times 100$
Eficacia	Ejecución y control del proyecto de Aprendizaje	$\frac{\text{Nº de proyectos ejecutados}}{\text{Total de proyectos planeados}}$
Eficacia	Implementación del PIC	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	$\frac{\text{Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber, hacer y ser}}{\text{Numero de Encuestados}} \times 100$

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Institucional de Capacitación		Versión: 1.0
			Página 38 de 38

ANEXO No. 7 EVALUACION DE LA CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: FOGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO		Fecha:
	Evaluación eventos capacitación		Versión: 1.0
			Página 1 de 1

Nombre del Fundador: _____

Proceso o dependencia: _____

Tema de la capacitación: _____

Fecha de diligenciamiento: _____

Facilitador de la capacitación: _____


 Marque una X el valor que mejor refleja su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta: 5= completamente de acuerdo; 4= de acuerdo; 3= parcialmente de acuerdo; 2= en desacuerdo; 1= completamente en desacuerdo.

Evaluación del contenido	1	2	3	4	5
Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y fueron cumplidos satisfactoriamente.					
Los contenidos de la capacitación respondieron a los objetivos planteados y satisficieron las expectativas de la misma.					
El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.					
Evaluación de la metodología					
La capacitación utilizó estrategias de mayor dinamismo, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.					
La duración de la capacitación fue bien adecuada y así ha quedado en los contenidos y objetivos de la misma.					
El material entregado en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma.					
Evaluación de utilidad y Apechamiento					
La capacitación ha respondido con acierto a los conocimientos que se buscaban desarrollar en la capacitación.					
Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y profesional como herramientas para la mejora.					
La capacitación es propiciadora de conocimientos, por información presentada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma.					
Evaluación del facilitador o facilitadores					
El facilitador o facilitadores son claros, conocedores de la materia, motivando la aprendizaje de los participantes.					
El facilitador o facilitadores ha respondido las dudas con claridad, respondiendo satisfactoriamente a las inquietudes planteadas.					
El facilitador o facilitadores ha demostrado al curso del material teórico, participativo, mostrando capacidad pedagógica.					
Evaluación de la Organización y Logística					
Las instalaciones donde se realizó el curso han sido de buena calidad y apropiadas.					
Existió un buen control sobre la calidad del material suministrado durante la jornada.					

Observaciones:
