

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 11
		Versión: 1

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES **2024**



SUBDIRECCIÓN

ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1.0

Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar
IDERBOL

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 11
		Versión: 1

Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	9
5. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	10
5.1. PLAN DE ACCION.	11
6. CONTROL DE CAMBIOS	11

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 11
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente 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”.

En este contexto normativo se elaboró el 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.

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 2024.

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.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 11
		Versión: 1

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Satisfacer las necesidades formativas de los funcionarios y contratistas brindándoles herramientas para el desarrollo de habilidades, y actitudes requeridas para el mejor desempeño de todos los procesos de la entidad en sus áreas correspondientes, de tal manera que puedan contribuir al buen desarrollo de nuestra visión institucional.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la competencia de los servidores y la capacidad de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de función pública.
- b) Establecer el programa de inducción y reinducción para integrar y orientar a los funcionarios a la cultura organizacional, los valores, la misión, visión y los objetivos institucionales.
- c) Promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la entidad en sus dimensiones del saber: saber hacer y ser; propiciando el afianzamiento de la ética del servidor público, y de nuestros valores y principios institucionales.
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

- **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

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 11
		Versión: 1

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.

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”.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 11
		Versión: 1

- **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.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 11
		Versión: 1

- **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**

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 11
		Versión: 1

3. MARCO CONCEPTUAL

- **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.
- **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 en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 11
		Versión: 1

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.

4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Las entidades requieren instrumentos de gestión que les permitan 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

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 11
		Versión: 1

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.
- 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. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES al interior de la entidad, se construirán indicadores de gestión que permitirán

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 11
		Versión: 1

establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

5.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2024	Steffi Chalave	Edgardo Olarte	Ariel Zambrano	Creación del documento.