



ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL
DEPORTE PASTO DEPORTE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Fecha publicación: abril de 2022

Original firmado por:

CLAUDIA MARCELA CANO RODRIGUEZ
Directora

PLAN DE DESARROLLO: PASTO LA GRAN CAPITAL 2020-2023

Código: PC-A1. H1-01

Versión: 04

Vigencia: 2022-12-31

Coliseo Sergio Antonio Ruano – Av. Boyacá. Tel 7214442 Fax. 7214438.
E-mail: contactenos@pastodeporte.gov.co Portal Web: www.pastodeporte.gov.co
Pasto, Nariño, Colombia



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL
DEPORTE PASTO DEPORTE**



INTRODUCCION

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como líder de la política Gestión Estratégica del Talento Humano, establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para las Entidades públicas, permitiendo ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

En la actualidad la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos. Por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo al fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos del país.

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

Pasto Deporte plantea este plan institucional de capacitación PIC con el objetivo de enfrentarse a los retos que enfrenta la gestión pública, a medida que avanza el tiempo es indispensable actualizar conocimientos en innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, creación de valor público y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico.

1. OBJETIVO

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, que permitan brindar respuestas eficaz y eficiente al a las exigencias de la entidad planteadas en la misión, visión y los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional a partir del fortalecimiento de las competencias y capacidad de gestión de los servidores y contratistas de la entidad.
- Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual, y el mejoramiento de la capacidad institucional.
- Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos y contratistas del instituto de las diferentes dependencias contempladas en la estructura organizacional de la institución.

4. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998**, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

- **Ley 1960 de 2019. Artículo 3°** profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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 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.
- **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

5. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Competencias Laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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).

Educación informal: La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007).

6. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los funcionarios y contratistas de PASTO DEPORTE, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad, Mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados, a favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción y fortalecimiento de la entidad en todos sus aspectos para brindar soluciones a la comunidad en general.

Serán propósitos de esta política:

- Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los trabajadores del instituto, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.
- Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los trabajadores en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.

- Procurar un mejor desempeño de los trabajadores a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético de la cultura organizacional permitiendo la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los funcionarios de PASTO DEPORTE.

6.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

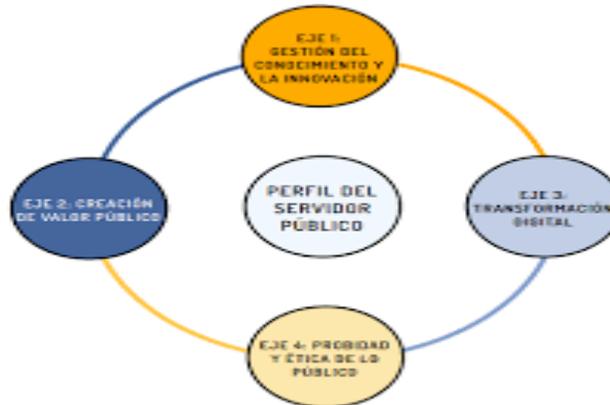
Los principios rectores de la capacitación que imparte PASTO DEPORTE a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 administrativa.
- **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 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.

7. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los empleados como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por lo anterior se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público y contratistas mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



7.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de Investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideas, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

7.2 CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. El Plan Institucional de Capacitación busca pasar de un enfoque burocrático

(estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un estado más eficiente.

7.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales de los dichos servicios que ofrecen. La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra

manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar al Plan Institucional de Capacitación generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.

7.4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó, que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y

desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

8. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para formular el Plan Institucional de Capacitación, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieron conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

Para la formulación se desarrollaron las siguientes fases:

- Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación
- Se solicitó a las áreas de Planeación y Control Interno las necesidades de aprendizaje que consideran oportunas desde los planes de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la Entidad.
- Se presentó el Plan de Capacitación a la Comisión de Personal.

8.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se diseñaron dos encuestas sobre detección de necesidades de capacitación las cuales estaban dirigidas a: todos los funcionarios, jefes de Oficina y directores con

el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivos tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC, El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento.

9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La capacitación es el “conjunto de procesos organizados, relativos para la educación el trabajo y desarrollo humano y la educación 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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Para el Plan Nacional de Formación y Capacitación la Capacitación “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Dentro del PIC, se tienen contemplados los siguientes programas:

9.1. INDUCCIÓN

El programa de Inducción de PASTO DEPORTE tiene por objeto integrar al servidor a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, para que este pueda responder de manera eficiente y eficaz a las exigencias del instituto.

Se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.
- Realización de informes y avances de las actividades realizadas.

9.2. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

Las capacitaciones en estos temas tienen una serie de objetivos los cuales son los siguientes:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. Reconocer la experiencia de los trabajadores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como se han venido adaptando a los retos del contexto.
3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento para contribuir al mejoramiento del que hacer de la institución.

9.3. CAPACITACIÓN

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios.

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimientos básicos que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

Las temáticas para tratar en los procesos de capacitación son:

9.3.1. Competencias Comportamentales

En cuanto a las competencias comportamentales se incluirán dentro de los procesos de capacitación dictados a los trabajadores

9.3.2. Gestión del Conocimiento y la Innovación

- Planificación y organización del conocimiento
- Competitividad e innovación

9.3.3. Creación de Valor Público.

- Procesos de auditorías de control interno efectivos que generen información relevante
- Gerencia de proyectos públicos

9.3.4. Transformación Digital

- Apropiación y uso de la tecnología
- Seguridad digital.

9.3.5. Probidad y Ética de lo Público

- Código de integridad
- Igualdad de género en el trabajo

9.3.6. Fortalecimiento de Competencias Técnicas

- Eventos Protectores de Responsabilidad en proyectos de asociación público-privada.
- Actualización de aspectos legales.

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la entidad o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.

Se gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, Universidades entre otras, capacitaciones para los servidores del instituto.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico y la página oficial de la entidad.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área interesada en la capacitación realizará todo el proceso de contratación.

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas en los numerales anteriormente mencionados están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

10. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación.

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participa en el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para lo cual se establecen los siguientes instrumentos de medición:

NIVEL	HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	MÉTODOS DE EVALUACIÓN	META
1	Satisfacción de los participantes con las actividades de capacitación	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción de contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.	Lograr un nivel de satisfacción promedio igual o superior a 4 sobre 5
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información, talleres, los cuales se aplican dependiendo del tema expuesto.	Lograr resultados superiores al 70% en el nivel de apropiación del conocimiento.

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará anualmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Institucional de Capacitación.

11. CONTROL DE RIESGOS

Nombre del Riesgo	Causas	Consecuencias	Clasificación

12. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL

Control de Documentos									
IDENTIFICACIÓN		1ra. FASE: ARCHIVO DE GESTIÓN				D2da. FASE: DISPOSICION ARCHIVO INICIAL ARCHIVO CENTRAL			3ra. FASE: DISPOSICION FINAL
CO D	NOMBR E	ORDENACI ON DEDOCUM ENTO	RESPONS ABLE	LUG AR	TIEMPO DE RETEN CION	METO DO UTILI ZADO	RESPONS ABLE	TIE M PO	MET ODO UTILIZAD O
CD- E1 D1- 01	<i>Código de Integridad</i>								
MN- A3. D1- 01	<i>Manual de Gestión Documen tal</i>								
FM- E2. P1- 01	<i>Mapa de procesos institucio nal</i>								
FM- A1. H1- 01	<i>Organigrama institucio nal</i>								
MN- A7. C1- 01	<i>Manual de atención al</i>								



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL
DEPORTE PASTO DEPORTE



PASTO
DEPORTE

<i>ciudad</i>									
<i>no</i>									

13. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- MiPG:2017
- NTC-GP 1000:2009.
- MECI 1000:2014.
- Normas Técnicas Colombianas sobre Documentación, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996.
- Normas APA – Edición 6 – 2016
- DECRETO 2609 DE 2012 “Por el cual se reglamenta el Título V de la Ley 594 de 2000, parcialmente los artículos 58 y 59 de la Ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado”
- Plan Institucional De Capacitación ministerio de educación. Versión 1. Vigencia 2021
- Plan Institucional De Capacitación departamento nacional de planeación. Vigencia 2021
- Plan Institucional De Capacitación agencia nacional de infra estructura ANI. Vigencia 2021
- Plan Institucional De Capacitación escuela superior de administración pública. Vigencia 2021

14. CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA			RESPONSABLE	MOTIVO	EXTRACTO
	Día	Mes	Año			
04	30	Abril	2022	contratista apoyo MIPG; Control interno	Actualización del Documento	

15. ANEXOS

NOTA: <i>Copia Controlada: si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la dirección de PASTO DEPORTE.</i>		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:	Fecha:



ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL
DEPORTE PASTO DEPORTE



Firma:

Firma:

Firma: