



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ
Instituto Municipal de Deporte y Recreación

PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2020

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE CAJICA
ÁREA ADMINISTRATIVA

Bienestar al 100%
"Equipo de alto desempeño"
INSDEPORTES



ANA KATHERINE ARTUNDUAGA MENDOZA
Director Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá

CAJICÁ 2020



Calle 1 Sur No. 7-56 Coliseo fortaleza de piedra
Telefonos: (57+1) 8898746
Página Web: www.insdeportescajica.gov.co
Correo Electrónico: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co





TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
MARCO NORMATIVO	3
1. JUSTIFICACIÓN	5
2. ALCANCE	6
3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	6
4.1. Objetivos Generales.....	6
4.2. Objetivos Específicos	7
5. METAS	7
6. ESTRATEGIAS	7
7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.....	7
8. TEMAS A DESARROLLAR.....	8
Temas específicos.....	8
Temas Generales	8
9. Temas para desarrollar por área específica.....	8
10. CRONOGRAMA	10



PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación y Formación del proceso de gestión humana, está propuesto para el desarrollo del año en curso, se realizará mediante la aplicación de instrumentos Psicotécnicos que determinen la necesidad del equipo de trabajo.

La capacitación, es un proceso educativo de carácter estratégico realizado de sistemáticamente y en relación de cada tema a desarrollar, teniendo como objetivo que los colaboradores del Instituto de Deporte y Recreación adquieran conocimientos y habilidades propios de su labor que aporten en la ejecución de su labor y al desarrollo de sus equipos de trabajo. Así mismo, desde la ejecución del plan de capacitación se fomentará la mejora actitudinal y la actitud de servicio tanto del cliente interno como externo, aportando a la sana convivencia y al ambiente/clima laboral

El proceso de capacitación y formación influye positivamente en los colaboradores, ya que aporta en su desarrollo profesional y personal e impacta positivamente en el mejoramiento de su perfil y en la realización de los procesos a su cargo.

El Plan de Capacitación incluye los colaboradores de planta del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá, pensando en el desarrollo y la mejora integral de nuestros servicios y procesos.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - " Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética



del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...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. 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."

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

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."



Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

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 Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

1. JUSTIFICACIÓN

En el Instituto municipal de Deporte y Recreación, se cuenta con un equipo de trabajo de 6 personas de planta, teniendo en cuenta que estamos en constante contacto con el público tanto externo como interno, debemos prestar siempre una actitud de servicio excelente, por lo que complementar las labores de los colaboradores con formaciones que aporten en su mejoramiento constante.

Teniendo en cuenta los nuevos perfiles gerenciales y el cómo las habilidades blandas (trabajo en equipo, actitud de servicio, etc.) aportan al crecimiento y éxito de las entidades del estado, desde el plan de capacitación y formación se realizan intervenciones que no solamente desarrollen la labor específica del funcionario de planta, sino que se enfoca en aportar



herramientas que mejores la actitud de servicio, el trabajo en equipo y el desarrollo de otros, esto para lograr un mayor impacto y que transversalmente el colaborador de planta sienta mayor afiliación por el Instituto, marcando una diferencia positiva frente al inicio del desarrollo del programa.

La esencia del programa de capacitación y formación es que el colaborador se sienta motivado, estimulado y desarrollado por la compañía, logrando tener una optimización de en los procesos y una mayor efectividad en los mismo, así mismo, aportando desde el mismo a lograr y desarrollar una comunicación efectiva y haciendo del equipo de trabajo más sólido.

2. ALCANCE

El presente plan de capacitación se realizará al personal de planta.

3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

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

- Incrementar el rendimiento de los colaboradores y, con ello, aportar al incremento de la productividad y rendimiento en general del Instituto de Recreación y Deporte.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, aportar al desarrollo del trabajo en equipo.
- Generar mejoras positivas y constantes en el clima laboral, la productividad y la calidad de los servicios prestados.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Mejorar la comunicación y generar cultura organizacional desde la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

4.1. Objetivos Generales

- Preparar al equipo de trabajo para asumir sus labores de forma activa, eficiente y en mejora constante.



- Brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional a los colaboradores.
- Aportar al trabajo en equipo y ambiente laboral desde la adquisición y desarrollo de conocimientos en habilidades blandas y conocimientos específicos.

4.2. Objetivos Específicos

- Brindar información acerca del funcionamiento del Instituto Municipal de Recreación y Deporte, su misión, visión y sus objetivos a alcanzar y la forma en que cada colaborador aporta a dicha consecución.
- Desarrollar nuevos conocimientos en el equipo de trabajo que mejoren su perfil profesional y aporten en su labor inmediata.
- Actualizar los conocimientos inherentes a la labor del cargo en relación con el Instituto Municipal de Recreación y Deporte.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

5. METAS

Capacitar al 100% del personal de planta del Instituto Municipal de Recreación y Deporte.

6. ESTRATEGIAS

Las estrategias para implementar son:

- Determinar las habilidades blandas a fortalecer.
- Generar contenido de impacto para todos los colaboradores en general.
- Realizar talleres interactivos para el desarrollo de cultura organizacional mediante la capacitación y formación.
- Implementar herramientas de comunicación eficaz

7. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Se realiza con el objetivo de dar a conocer el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Cajicá a los nuevos colaboradores, tanto de planta como contratistas. Así mismo, para realizar reinducción de los colaboradores anualmente.



Capacitación Correctiva: Se realiza con el objetivo de corregir las metodologías y/o novedades que presenten como resultado en la evaluación de desempeño realizada a los colaboradores de planta.

Capacitación Formativa: Se realiza y desarrolla con el fin de que los colaboradores adquieran o mejores conocimientos que aporten en su labor cotidiana, así como herramientas para la vida personal y profesional.

8. TEMAS A DESARROLLAR

Temas específicos

Las Capacitaciones y formaciones específicas se desarrollarán partiendo de un diagnóstico realizado al personal de planta, con el objetivo de aportar a las necesidades específicas de los colaboradores de planta y que tengan impacto en todo el equipo del personal de planta.

Temas Generales

Se desarrollará transversalmente para todos los colaboradores los siguientes temas:

- Trabajo en equipo
- Comunicación efectiva
- Desarrollo de otros
- Valores corporativos

Y temas específicos que se desarrollen mediante convenios con el Instituto de recreación y deporte.

9. Temas para desarrollar por área específica

PROCESOS	TEMAS A DESARROLLAR	PARTICIPANTES
TRANSVERSAL (Procesos que integran a l personal de planta)	Comunicación efectiva Desarrollo de otros	Todos los colaboradores de planta
AREA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN	Liderazgo	PROFESIONAL UNIVERSITARIA AREA ADMINISTRATIVA



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE CAJICÁ
Instituto Municipal de Deporte y Recreación

		Manejo y administración del tiempo	DIRECTORA
TRANSVERSAL (PROCESOS PLANTA)	DE	GENERACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL	Todos los colaboradores de planta.
TRANSVERSAL (PROCESOS PLANTA)	DE	GESTIÓN EMOCIONAL	Todos los colaboradores de planta
AREA JURIDICA CONTROL INTERNO FINANCIERA		TRABAJO EN EQUIPO EFECTIVO	JEFE JURIDICO JEFE DE CONTROL INTERNO LIDER FINANCIERA
CORDINACIONES		MOTIVACION LABORAL GESTIÓN EMOCIONAL ATENCIÓN AL USUARIO	TODO EL PERSONAL
DIRECCIÓN		CULTURA ORGANIZACIONAL MANEJO ESTRÉS LABORAL DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	DIRECCIÓN COORDINADORES ASESORES



Calle 1 Sur No. 7-56 Coliseo fortaleza de piedra
Telefonos: (57+1) 8898746
Página Web: www.insdeportescajica.gov.co
Correo Electrónico: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co





10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN "PROGRAMA BIENESTAR AL 100%"																
FORMACIÓN Y DESARROLLO DE:	TEMA	DIRIGIDO A: (Número de personas)			CRONOGRAMA											
		DIRECTIVO / ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	MESES											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Competencias Técnicas	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	x	x	x						x						
COMPETENCIAS TECNICAS	Programa de Inducción y Reinducción Servidores Públicos	X	X									X				
COMPETENCIAS TECNICAS	Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana	X	X											X		
COMPETENCIAS TECNICAS	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	X	X													X
COMPETENCIAS TECNICAS	Inducción y re induccion	x	x	x								x				
COMPETENCIAS TECNICAS	Gestión documental	x	x	x								x				
COMPETENCIAS TECNICAS	contratacion estatal										x					
COMPETENCIAS TECNICAS	Herramientas ofimaticas											x			x	
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Liderazgo													x		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Servicio al cliente															

Bienestar al 100%

"Equipo de alto desempeño"

INSDEPORTES

