PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DEL CAUCA

-INDEPORTES CAUCA-

VIGENCIA 2023

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCION.....3

2. JUSTIFICACION.....4

3. OBJETIVO GENERAL.....4

4. CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....5

5. MARCO NORMATIVO.....7

6. EJES TEMATICOS.....8

7. ALCANCE.....9

8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
10

9. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÒN.....11

10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....13

11. EJECUCION.....20

12. CRONOGRAMA DE EJECUCION.....20

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....21

14. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN.....22

INTRODUCCION

Las capacitaciones tienen el propósito de contribuir al fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Los procesos de formación y capacitación han cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones.

Todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

En ese sentido, y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, el Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca, INDEPORTES CAUCA necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación - Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Por lo anterior, en INDEPORTES CAUCA, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia mediante la metodología de aplicación del cuestionario de detección de necesidades de capacitación y dialogo con los jefes y líderes de la entidad, el cual se encuentra incluido en Plan Estratégico de Talento Humano.

El presente documento describe el proceso a seguir para planeación de la capacitación y la formación y hace claridad sobre los conceptos técnicos y legales necesarios para una ejecución y control apropiados del plan propuesto.

2. JUSTIFICACION

El recurso más importante en las organizaciones lo constituye el personal implicado en las actividades laborales. La conducta y el rendimiento de los individuos es fundamental en una organización que presta servicios, ya que influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Así las cosas, el modelo integrado de planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado.

Por tal razón, el plan de capacitación de Indeportes Cauca incluye a todos sus funcionarios y colaboradores, con temas puntuales, identificados en encuestas y algunos otros obtenidos por sugerencia de gerencia, directivos, funcionarios y colaboradores.

De ahí que el plan de capacitación vigencia 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los empleados del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca, Indeportes Cauca.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos y colaboradores del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca Indeportes Cauca, a través de procesos continuos de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales y la autorrealización personal de los funcionarios.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Mantener actualizados a los funcionarios y colaboradores frente al cambio normativo, estratégico y tecnológico de conformidad a los nuevos retos de la entidad pública.

Generar mediante el proceso de inducción, espacios para la integración de los nuevos servidores a la cultura organizacional, al desarrollo de competencias, a la dinámica institucional, al desarrollo de competencias, a la dinámica institucional y al estado con el fin de facilitar la adaptación a su puesto de trabajo y consolidar su sentido de pertenecía.

Reorientar a los servidores mediante el programa de reinducción a los cambios que se produzcan al interior de la entidad, en sus dependencias, proceso y/o servicios.

Impactar la cultura y el clima organizacional con base en el desarrollo de las actividades de capacitación.

Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

4. CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

4.1. 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.

4.2. Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley

General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

4.3. 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).

4.4. Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

4.5. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se frece 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).

4.6. 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 tender, 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).

4.7. Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. MARCO NORMATIVO

La implementación de los programas de capacitación obedece a las disposiciones de tipo Legal contenidas en:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.
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 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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

6. EJES TEMATICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

EJE TEMATICO	CONCEPTO
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. Proceso de transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Creación de valor público	Responde 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. Permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
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.
Probidad y ética de lo público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública. 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.

7. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación de los funcionarios y colaboradores que trabajan en el instituto, hasta la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la presente vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores y colaboradores de INDEPORTES CAUCA, bajo

criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. La premisa entonces será: "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".

8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

La estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores y colaboradores de Indeportes Cauca, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores y colaboradores, considerando las metas institucionales para el año 2023, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de entrenamiento en el puesto de trabajo, por grupos, de forma presencial o virtual y en diferentes sesiones. Lo anterior, con el ánimo de no dejar sin servicio a las dependencias.

8.1. Capacitaciones

El objetivo central de estas actividades es llevar a cabo actividades derivadas de los retos y situaciones a las que se enfrentan los servidores en su desempeño laboral diario, por medio de una detección de necesidades de aprendizaje organizacional. Debido a la importancia que tiene la capacitación, en el 2023 surge la necesidad de adoptar un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública colombiana.

8.2. Estrategia de Inducción

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor/colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, estructura orgánica, programas, gestión documental, programas de bienestar social, plan de capacitaciones, informes cuentas de cobro y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Se debe realizar a más tardar a los cuatro meses de haber ingresado a la entidad.

8.3. 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, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio.

8.4. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

9. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÒN

9.1. Diagnóstico de Necesidades

- Revisión documental

Se revisan las ordenanzas 004 de 2001 y 057 de 2020 y otros documentos de trabajo donde se encuentran plasmados misión, objetivos, principios, valores y funciones del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca, para identificar las necesidades de aprendizaje que serán pertinentes para los empleados y colaboradores del Instituto.

Manuales de Funciones: Se revisan las competencias requeridas para cada cargo para identificarlas competencias individuales, por área y las trasversales a toda la entidad, para realizar el proceso de actualización y fortalecimiento de las mismas.

Documentos de trabajo: Se revisan los documentos de trabajo de apoyo a talento humano.

- Encuestas

Se realiza una encuesta de detección de necesidades de capacitación a los funcionarios y colaboradores de Indeportes Cauca para identificar las competencias necesarias para el alcance de los objetivos y de esta manera se puedan formar o fortalecer a los equipos de trabajo en éstas.

9.2. Consolidación de la información

Una vez obtenida la información se analizan las temáticas requeridas, se vinculan con los ejes temáticos gestión de conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, de igual manera se hace una consolidación temática de las necesidades para identificar si éstas son por área o individuales con el ánimo de priorizar dichos requerimientos.

9.3. Consultas y observaciones

Elaboración de un listado de capacitaciones para la presentación al área de Gestión Humana y Subgerencia Administrativa y Financiera para revisión y recoger observaciones para ajustes, previa presentación a la gerencia.

9.4. Presentación del Plan de Capacitación

El documento de Plan de Capacitación se presenta para la aprobación de la gerencia y para la asignación presupuestal, para la identificación de las contrataciones requeridas para su ejecución y para dar inicio a la ejecución del plan.

9.5. Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el Plan de Capacitación, el Área de Gestión Humana hará la tarea de comunicar a todos los empleados y colaboradores la aprobación del documento, su publicación en la página web y en la cartelera del instituto y hará una campaña de sensibilización a todos los empleados acerca de los principios rectores del mismo, los ejes temáticos, los modelos de evaluación, las obligaciones y responsabilidades de los empleados frente al mismo.

9.6. Evaluación de impacto

El plan de capacitación busca evaluar y tener evidencia del impacto generado con la formación y fortalecimiento de competencias de los funcionarios en el cumplimiento de las funciones del cargo, el logro de los objetivos del área y el alcance los retos institucionales. Por tal razón la metodología de la evaluación de impacto será diseñada para cada capacitación por el Área de Gestión Humana y su medición y evidencia será recogida con ellos mismos. Este instrumento de medición será codificado.

9.7. Medición y evaluación

La Oficina de Gestión Humana tendrá una herramienta de seguimiento de la ejecución del plan de acción en la cual registrará el cumplimiento de las actividades planeadas, la evaluación de satisfacción de los asistentes, la cantidad de beneficiarios atendidos, la evaluación del impacto recogida con líderes de área.

10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

10.1. Aplicación de Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación

Conforme a la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación a los funcionarios y/o colaboradores de Indeportes Cauca, del presente año, se procedió a consolidar la información y el cuadro resultante se presenta a continuación:

TEMA	POBLACION OBJETO	ESTRATEGIA DE CAPACITACION/ FORMACION	ENTIDAD/ FACILITADOR
Actualización en MIPG (presencial y virtual)	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Estrategias innovadoras/procesos virtuales Aprendizaje colaborativo	Departamento Administrativo Función Pública DAFP Capacitador interno
Contratación estatal (con énfasis en supervisión y apoyo a la	Directivos, coordinadores de área, Jurídicos, servidores	Estrategias innovadoras/procesos virtuales, Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo ESAP

supervisión)			

	intervinientes		
Actualización tributaria e información Exógena 2023	Área Financiera Contabilidad y Presupuesto	Aprendizaje colaborativo Capacitación externa	Capacitador externo
Presupuesto y contabilidad publica Nuevas normas Presupuestales Inversión Publica	Área Financiera Contabilidad y Presupuesto	Aprendizaje colaborativo Capacitación externa	DAFP Capacitador externo (F y C Consultores)
Nómina electrónica	Área Financiera Contabilidad y Presupuesto	Aprendizaje colaborativo Capacitación externa	Capacitador externo (Cámara y Comercio del Cauca)
Gestión administrativa	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitador interno
Ley del sistema general de regalías	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo ESAP
Estructuración de proyectos	Planeación/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo SENA
Régimen disciplinario	Directivos jurídicos, gestión humana/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo ESAP

Gestión documental	colaborador del instituto(archivo)	Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo SENA ESAP
Actualización en SECOP II	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitador externo ESAP
Plan anual de caja - PAC	Área Financiera Contabilidad y Presupuesto	Aprendizaje colaborativo Capacitación externa	Capacitador externo
Auditoria interna	Control Interno/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo Capacitación externa	Capacitador externo
TIC (Word, Excel, power point, google work space)	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo/capacitación externa	Capacitador interno / SENA ESAP
Manejo de plataformas (SIA Observa, SIGEP)	Servidores intervinientes	Aprendizaje colaborativo/capacitación externa	Capacitador externo DAFP
Supervisión de contratos	Supervisores	Aprendizaje colaborativo	Capacitador interno
Estrategias en logística y distribución (técnicas de almacén, Materiales de implementos)	Almacén	Aprendizaje colaborativo/	Capacitador externo
Proceso de inducción reinducción	Todos los funcionarios/ colaboradores del instituto	Aprendizaje colaborativo	Capacitadores internos

CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES

MES ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actualización en MIPG (presencial y virtual)				x								
Contratación estatal (con Énfasis en supervisión y apoyo a la supervisión)					x							
Actualización tributaria e información Exógena 2023						x						
Presupuesto y contabilidad pública Nuevas normas presupuestales inversión pública							x					
Nómina electrónica				x								
Gestión administrativa					x							
Ley del sistema general de regalías						x						
Estructuración de proyectos							x					
Régimen disciplinario						x						
Gestión documental							x					
Actualización en SECOP ll								x				
Plan anual de caja									x			

Gestión del Talento Humano
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL CAUCA
apoyogerenciath@indeportescauca.gov.co
Calle 5 · 9 – 10 Centro
Teléfono: (057+2) 8372926 Fax: 8372928
www.indeportescauca.gov.co

DEPORTE CAUCANO
un motivo para
AVANZAR

Auditoria interna					x							
TIC (Word, Excel, power point, google work space)						x						
Manejo de plataformas (SIA Observa, SIGEP)							x					
Supervisión de contratos								x				
Estrategias en logística y distribución (técnicas de almacén, Materiales de implementos									x			
Proceso de inducción reinducción						x						
Trabajo colaborativo y sentido de pertenencia							x					
Resolución de conflictos y toma de decisiones								x				
Comunicación eficaz - comunicación asertiva									x			
ABC del Servidor publico										x		
XIV Congreso Nacional Talento Humano en el sector público		x										
Congreso nacional de Control Interno									x			

Administración y legislación deportiva												
XIV Congreso Nacional de Contratación Estatal					x							
Acuerdo marco SECOP II								x				
Temáticas de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo				x								
10.2 TEMÀTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
Acompañamiento a inspección de seguridad en planta, para identificación de peligros y riesgos para actualización de matriz de peligros.			X P O SI TI VA									
Acompañamiento para actualizar del plan de emergencia Institucional.				X P O SI TI VA								
Asesoría para conformación de la brigada de Emergencias.				X P O SI TI VA								
Acompañamiento en actualización de matriz de						X IN DE						

Requisitos legales – ÀREA JURIDICA ENTIDAD						P O RT ES						
Asesoría para establecer estrategias de medición de cambios internos				X IN DE P O RT ES								
Capacitación para el reporte e investigación de Accidentes					X P O SI TI VA							
Asesoría y acompañamiento para la realización de Simulacros.										X P O SI TI VA		
Asesoría en la implementación de indicadores del SG-SST.						X P O SI TI VA						
Acompañamiento en auditorías internas ÀREA CONTROL INTERNO - ENTIDAD										X IN DE P O RT ES		
Capacitación prevención del riesgo psicosocial			X TA LE									

			NTO HUMANO									
Capacitación a integrantes del COPASS		X POSITIVA										
Capacitación a integrantes del CCL-RESOLUCIÒN DE CONFLICTOS Y PROCESOS DE CONCILIACIÒN			X POSITIVA									
Capacitación y entrenamiento a la brigada de Emergencias. (manejo incendios /extintores y primeros auxilios)								X POSITIVA	X POSITIVA			
Capacitación en estilos de vida saludable EPS O IPS							X					
Inscripción curso de 50 horas en SGSST virtual por POSIPEDIA				X POSIPEDIA								

Curso Master 13 competencias POSIPEDIA					X VIRTUAL							
Innovación y liderazgo en seguridad y salud en el trabajo – actividad virtual POSIPEDIA				X VIRTUAL								
Capacitación en Políticas públicas en Hábitos y Estilos de vida saludables												

10.2 Temáticas de Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde el área de Gestión del talento humano se realizará la coordinación de las capacitaciones que se encuentran a cargo de la ARL Positiva y otras entidades vigencia 2023, tal como se indicó en el cronograma anterior.

Los temas de Interés para la Función pública se incluirán de acuerdo a la oferta.

Nota: Fechas y actividades sujetas a modificación de acuerdo a disponibilidad de la ARL Positiva y/o entidades ofertantes.

11. EJECUCION

11.1. Presupuesto

Para la programación, ejecución y el desarrollo del Plan de Capacitación de Indeportes Cauca, no se cuenta con todos los recursos financieros asignados específicamente para estas actividades, por tal motivo se utilizará su recurso humano disponible, así como el aprovechamiento de articulación inter institucional y de apoyo a nivel nacional dedicadas a este tipo de formación “gratuita”.

12. CRONOGRAMA DE EJECUCION

El presente cronograma está sujeto a modificaciones a partir de los ajustes sugeridos y disponibilidad de las entidades de apoyo.

	TEMAS	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	TEMAS RESULTANTES DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION		X	X	X	X	X	X	X	X	X	x	
2	TEMAS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La oficina de Gestión del Talento Humano realizará las siguientes acciones de evaluación y seguimiento:

Monitoreo semestral del cronograma de actividades el cual hace parte integral del presente Plan Institucional de Formación y Capacitación 2023.

Finalizado cada evento de capacitación se aplicará el formato de evaluación.

INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA
CUMPLIMIENTO	$\square = \frac{\text{Capacitaciones Ejecutadas}}{\text{Capacitaciones Programadas}} * 100$	**SEMESTRAL**
COBERTURA	$\square = \frac{\text{Total, funcionarios que asistieron}}{\text{Total Funcionarios}} * 100$	**SEMESTRAL**
AUSENTISMO	$\square = \frac{\text{Funcionarios Asistentes}}{\text{Funcionarios Convocados}} * 100$	**SEMESTRAL**
SATISFACCION	$\square = \frac{\text{Funcionarios satisfechos con la capacitación recibida}}{\text{Funcionarios Atendidos}} * 100$	**SEMESTRAL**
COSTO BENEFICIO	$\square = \frac{\text{Gasto total por semestre en capacitación}}{\text{Funcionarios capacitados semestre}} * 100$	**SEMESTRAL**

14. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN

El plan Institucional de capacitación PIC vigencia 2023, se publicará en la página web y cartelera del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca - Indeportes Cauca.

APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ACTUALIZÓ	**ANGELICA NARVAEZ ESPINOSA**	Contratista apoyo Talento humano	**Original firmado**
REVISO	**ANA FERNANDA MUÑOZ MELENDEZ**	Jurídica de contratación	**Original firmado**
REVISO	**LUZDEMI RAMOS B**	Profesional Gestión Humana y Control Disciplinario Interno	**Original firmado**
APROBO	**FRANCY LIBRADA JARAMILLO PIEDRAHITA**	Gerente	**Original firmado**