



PIC

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES



Edwar Enrique Hoyos Monroy
Director IMDER BUGA

Diana Ximena Pérez Floyd
Planeación IMDER BUGA

2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

(PIC)

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) es un instrumento de planeación esencial que facilita la organización y programación de las capacitaciones a lo largo del año 2024, respaldado por el marco legal establecido en el Decreto 1567 de 1998, 'Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado', modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 y adicionado por el artículo 7 del mismo decreto, además de estar reglamentado por los artículos 68 y 75 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 124 del Decreto 1572 de 1998.

Este documento detalla las actividades de capacitación y formación que se llevarán a cabo durante el año 2024, dirigidas a todo el personal del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación - IMDER Buga, incluyendo tanto al personal de planta como al personal transitorio o contratistas.

El PIC 2024 se desarrollará a través de los siguientes capítulos, que han sido actualizados y adaptados a las necesidades y contextos actuales:

- Marco institucional
- Marco normativo
- Marco conceptual
- Desarrollo del PIC

Con este enfoque, el PIC 2024 busca responder de manera efectiva a las necesidades de capacitación del personal, contribuyendo al desarrollo de competencias y al fortalecimiento institucional del IMDER Buga."



MARCO INSTITUCIONAL

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación (IMDER) Buga es un instituto con autonomía administrativa y financiera, creado mediante el Acuerdo Municipal No. 025 de diciembre de 1995. Su objetivo principal es descentralizar las políticas de promoción del deporte y la recreación, haciendo accesibles estas actividades a todos los estratos sociales y contribuyendo así al desarrollo humano y social. La misión, visión y objetivos misionales del IMDER Buga se mantienen enfocados en fomentar el deporte y la recreación como medios para mejorar la calidad de vida de la población bugueña.

MARCO NORMATIVO

El PIC se rige por la normatividad colombiana en materia de formación y capacitación de servidores públicos, incluyendo:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 1567 de 1998, que establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 894 de 2017, que modifica y adiciona disposiciones al sistema de capacitación.
- Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1572 de 1998, que proporcionan regulaciones adicionales sobre la capacitación en el sector público.

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de IMDER Buga para el año 2024 es un conjunto estructurado de definiciones y conceptos que fundamentan la estrategia y las acciones de capacitación dentro de la organización. Este marco sirve como una guía para entender y unificar los criterios relativos a la capacitación y el desarrollo del personal, asegurando que todas las partes interesadas compartan una visión y comprensión comunes de los términos y procesos involucrados.

Dentro del marco conceptual, se abordan diversos elementos esenciales para la capacitación, tales como:

Bienestar e incentivos: Refiere a los programas destinados a mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral, promoviendo el desarrollo integral de los empleados y su contribución a los objetivos institucionales.

Capacitación: Define el conjunto de procesos organizados orientados a desarrollar habilidades, conocimientos, valores y competencias, fundamentales para el desempeño efectivo de los servidores públicos.

Competencias: Comprende los conocimientos, habilidades y actitudes que los empleados necesitan para desempeñarse eficazmente en sus roles, contribuyendo al logro de la misión y los objetivos de la institución.

Dimensiones del aprendizaje: Incluyen el 'Hacer', 'Saber', y 'Ser', que respectivamente se refieren a las habilidades prácticas, conocimientos teóricos, y atributos personales necesarios para el desempeño laboral.

Educación no formal y educación informal: Estas categorías abarcan los métodos de aprendizaje fuera del ámbito formal educativo, ofreciendo flexibilidad y



Plan Institucional de Capacitaciones 2024

adaptabilidad para atender las necesidades específicas de capacitación de los empleados.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Estos proyectos fomentan la colaboración y el aprendizaje colectivo, permitiendo al personal abordar juntos desafíos específicos y desarrollar soluciones innovadoras.

El propósito de este marco es proporcionar claridad y coherencia a los esfuerzos de capacitación, asegurando que todas las actividades se alineen con los principios y objetivos institucionales, y contribuyan efectivamente al desarrollo profesional y personal de los empleados en IMDER Buga.

METODOLOGÍA

La metodología para el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de IMDER Buga para el año 2024 se basa en un proceso cíclico y reflexivo que comienza con la revisión y evaluación de las actividades de capacitación del año anterior.

Inicialmente, se examinan los resultados de 2023 para entender el cumplimiento de los objetivos y recoger aprendizajes clave. Luego, se realiza una identificación precisa de las necesidades formativas del personal, alineadas con los objetivos estratégicos de la organización para el año 2024.

Una vez determinadas las necesidades, se actualiza la oferta formativa, introduciendo nuevos contenidos o modificando los existentes para garantizar su relevancia y efectividad. La metodología de entrega de las capacitaciones también se reevalúa, considerando la adopción de innovaciones pedagógicas o tecnológicas que puedan enriquecer la experiencia de aprendizaje.

Con las necesidades y contenidos actualizados, se procede a programar las capacitaciones, definiendo un calendario detallado y asignando responsables para cada actividad. Este calendario se soporta con una planificación presupuestaria adecuada que contempla todos los recursos necesarios para la ejecución del plan.

La metodología contempla también el establecimiento o ajuste de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la eficacia de las capacitaciones, tanto en términos de entrega como de impacto en el desempeño laboral. Finalmente, el proceso metodológico concluye con una fase de evaluación y retroalimentación, la cual alimenta un ciclo de mejora continua para el PIC de IMDER Buga. A continuación, se presenta los pasos:

- **Revisión de la Oferta de Cursos:** Determinar si los cursos actuales siguen siendo relevantes o si deben incluirse nuevos cursos que aborden competencias emergentes, cambios en la normatividad, o demandas específicas del personal de IMDER Buga.
- **Actualización de Fechas:** Cambiar las fechas de los cursos para coincidir con el calendario de 2024, asegurando que no haya conflictos con días festivos o eventos importantes de la institución.
- **Modalidad de Entrega:** Considerar si la modalidad presencial o virtual sigue siendo la más adecuada para cada curso, o si sería beneficioso adoptar un enfoque híbrido que combine ambas modalidades.
- **Coordinación con Entidades:** Si los cursos son proporcionados por entidades externas, como el SENA o la UCEVA, es importante coordinar con anticipación para confirmar su disponibilidad y cualquier cambio en su oferta formativa.
- **Adaptación a las Necesidades del Personal:** Asegurar que los cursos ofrezcan flexibilidad para adaptarse a diferentes horarios y responsabilidades laborales, facilitando así la participación del personal.
- **Implementación de Retroalimentación:** Integrar comentarios y lecciones aprendidas de los cursos de 2023 para mejorar la calidad y la relevancia de las capacitaciones de 2024.
- **Divulgación del Calendario Actualizado:** Una vez que se han hecho todos los ajustes, es esencial comunicar el nuevo calendario de capacitaciones a todo el personal, utilizando canales oficiales y asegurando que todos tengan la oportunidad de inscribirse.

DESARROLLO

La planificación de las capacitaciones para el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de IMDER Buga se ha llevado a cabo de manera meticulosa, siguiendo un enfoque cíclico y reflexivo. A continuación, se describe el desarrollo del PIC:

1. REVISIÓN DE LA VIGENCIA 2023

Evaluación de Resultados: Se examinaron los resultados de las capacitaciones realizadas en 2023 para evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados y recoger aprendizajes clave.

Los principales resultados obtenidos en materia de capacitaciones en la vigencia 2023 fueron los siguientes:

Área	Nombre de la Capacitación	Entidad	Modalidad	Realización	Personas impactados	Evaluación y Comentarios	Adoptar para 2024
Administrativa	Certificación para Elaborar Documentos (Norma 210601024)	SENA	Presencial	2023	36	Excelente, alta aplicabilidad	Sí
Operarios	Seguridad y salud en los escenarios deportivos	Seguridad y Salud en el trabajo	Presencial	2023	10	Muy útil, se recomienda continuar	Sí

Comentarios y Retroalimentación: Se recopilaron comentarios y evaluaciones de los participantes para identificar áreas de mejora y ajustar la oferta formativa.

2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

Análisis de Necesidades: Se llevó a cabo un análisis exhaustivo para identificar las necesidades formativas del personal, alineadas con los objetivos estratégicos de IMDER Buga para 2024.

Consulta con Responsables de Área: Se consultó a los responsables de cada área para asegurarse de que las capacitaciones propuestas sean relevantes y respondan a las necesidades específicas de sus equipos.

3. ACTUALIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA:

Relevancia y Efectividad: Se actualizaron los contenidos de las capacitaciones, introduciendo nuevos cursos o modificando los existentes para garantizar su relevancia y efectividad.

Innovaciones Pedagógicas: Se consideraron innovaciones pedagógicas y tecnológicas para mejorar la experiencia de aprendizaje, incluyendo modalidades híbridas (presencial y virtual) cuando sea necesario.

4. PLANIFICACIÓN DETALLADA:

Cronograma de Capacitaciones: Se elaboró un calendario detallado para las capacitaciones, especificando fechas, modalidades y responsables para cada actividad. (ver siguiente cuadro).

Asignación de Recursos: Se asignarán los recursos necesarios, incluyendo presupuesto, personal y materiales, para la ejecución efectiva del plan.

5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Establecimiento de Indicadores: Se establecieron o ajustaron indicadores de seguimiento y evaluación para medir la eficacia de las capacitaciones en términos de entrega e impacto en el desempeño laboral.

Para medir la eficacia de las capacitaciones en términos de entrega e impacto en el desempeño laboral, es esencial establecer indicadores de seguimiento y evaluación claros y específicos. A continuación, se presentan varios indicadores que pueden ser utilizados:

5.1. Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Indicadores de Entrega:

1. Tasa de Participación:

Definición: Porcentaje de empleados de planta y/o contratistas inscritos que asisten a las capacitaciones.

Fórmula: $(\text{Número de asistentes} / \text{Número de inscritos}) \times 100$

2. Tasa de Finalización:

Definición: Porcentaje de empleados planta y/o contratistas que completan la capacitación.

Fórmula: $(\text{Número de empleados planta y/o contratistas que completan la capacitación} / \text{Número de inscritos}) \times 100$

3. Cumplimiento del Calendario:

Definición: Porcentaje de sesiones de capacitación realizadas según el calendario planificado.

Fórmula: $(\text{Número de sesiones realizadas} / \text{Número de sesiones planificadas}) \times 100$

4. Satisfacción del Participante:

Definición: Nivel de satisfacción de los participantes con la capacitación.

Fórmula: Promedio de las calificaciones de satisfacción en encuestas post-capacitación (escala de 1 a 5).

5.2. Indicadores de Impacto en el Desempeño Laboral:

5. Mejora en el Desempeño:

Definición: Cambio en la evaluación del desempeño de los empleados antes y después de la capacitación.

Fórmula: $(\text{Promedio de la evaluación post-capacitación} - \text{Promedio de la evaluación pre-capacitación}) / \text{Promedio de la evaluación pre-capacitación} \times 100$

6. Aplicación de Conocimientos:

Definición: Porcentaje de empleados que aplican los conocimientos adquiridos en su trabajo diario.

Fórmula: $(\text{Número de empleados que aplican conocimientos} / \text{Número total de empleados capacitados}) \times 100$

7. Reducción en Errores o Incidentes:

Definición: Disminución en la cantidad de errores o incidentes relacionados con las áreas cubiertas por las capacitaciones.

Fórmula: $(\text{Número de errores/incidentes antes de la capacitación} - \text{Número de errores/incidentes después de la capacitación}) / \text{Número de errores/incidentes antes de la capacitación} \times 100$

8. Productividad Aumentada:

Definición: Incremento en la productividad medida en términos específicos (e.g., tareas completadas, tiempo de respuesta).

Fórmula: $(\text{Productividad post-capacitación} - \text{Productividad pre-capacitación}) / \text{Productividad pre-capacitación} \times 100$

5.3. Indicadores de Retorno sobre la Inversión (ROI) de la Capacitación:

9. Costo por Participante:

Definición: Costo total de la capacitación dividido por el número de participantes.

Fórmula: $\text{Costo total de la capacitación} / \text{Número de participantes}$

10. ROI de la Capacitación:

Definición: Beneficio neto de la capacitación dividido por el costo total de la misma.

Fórmula: $((\text{Beneficios tangibles} + \text{Beneficios intangibles}) - \text{Costo total de la capacitación}) / \text{Costo total de la capacitación} \times 100$

Implementación de los Indicadores

Recolección de Datos: Se deben establecer mecanismos para recolectar datos precisos y confiables. Esto incluye encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño, registros de asistencia y reportes de productividad.

Análisis Periódico: Los indicadores deben ser analizados periódicamente (mensualmente, trimestralmente) para identificar tendencias y áreas de mejora.

Informes Regulares: Se deben generar informes regulares para los responsables de la toma de decisiones, destacando los hallazgos clave y las recomendaciones para mejorar las capacitaciones.



Acciones Correctivas: Con base en los análisis y los informes, se deben implementar acciones correctivas y ajustes en el plan de capacitaciones para asegurar una mejora continua.

Responsable: El siguiente del plan, el cumplimiento de indicadores y la implementación del PIC estará a cargo del contratista que tenga las funciones de PIC.

11. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN:

Fase de Evaluación: Al finalizar las capacitaciones, se realizará una evaluación para medir su impacto y recoger retroalimentación de los participantes.

Ciclo de Mejora Continua: La retroalimentación obtenida se utilizará para alimentar un ciclo de mejora continua, asegurando que el PIC evolucione y se adapte a las necesidades cambiantes de la organización.

Responsables: El siguiente del plan, cumplimiento de indicadores e implementación del PIC estará a cargo del contratista que tenga las funciones de PIC. El área de planeación y control interno realizará seguimiento al cumplimiento del Plan

CONCLUSIÓN

Esta metodología se centra en la recopilación y el análisis de datos para proporcionar una visión clara del progreso y la eficacia de las capacitaciones, asegurando que se logren los objetivos de aprendizaje y desarrollo profesional del personal de IMDER Buga. La retroalimentación y los datos recopilados alimentarán el proceso de planificación de futuras capacitaciones, cerrando el ciclo de mejora continua.