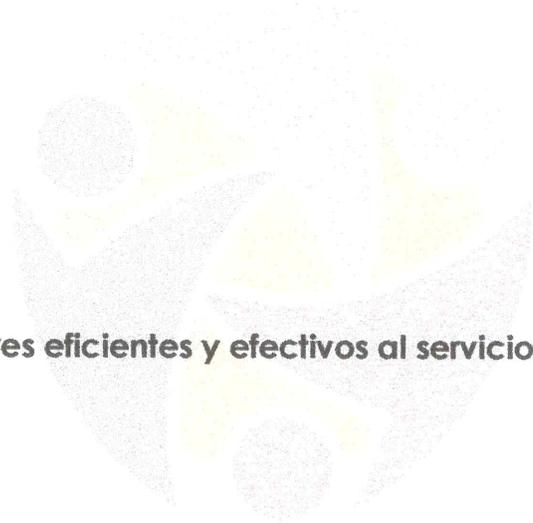




PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN



“Servidores eficientes y efectivos al servicio ciudadano”

INSDEPORTES
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ
CAJICÁ

**PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
ÁREA ADMINISTRATIVA**

**CAJICÁ- CUNDINAMARCA
2022**



Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ALCANCE.....	4
III. MARCO NORMATIVO.....	4
IV. JUSTIFICACIÓN.....	5
ENTIDAD	5
MISIÓN	5
VISIÓN.....	6
POLÍTICA DE CALIDAD.....	6
OBJETIVOS DE CALIDAD.....	6
PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	7
ORGANIGRAMA.....	7
MAPA DE PROCESOS	8
DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS.....	9
V. DEFINICIONES	9
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	10
VII. METAS	11
VIII. ESTRATEGIAS.....	11
IX. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	12
X. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	13
XI. TEMAS A PROFUNDIZAR.....	13





I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública, "El Estado Colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo". (...) premisa: "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. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022".¹

La formación y la capacitación, son fundamentales para mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios públicos que son el resultado de la gestión pública de las Entidades, órganos y organismos. Como se observa, se parte de dar prelación a los intereses y necesidades de la organización dado que esta premisa descansa en una visión weberiana, es decir, en la base del ordenamiento legal y normativo de la sociedad que se construye con arreglo a fines y/o a valores.

La capacitación es una actividad que aporta al crecimiento de las instituciones y sus funcionarios, el proceso de capacitación es un proceso sistemático, que debe ser planeado, continuo y permanente, siempre enfocado a aportar a las necesidades de la organización desde el desarrollo de ser al hacer, optimizando procesos y recursos desde la efectividad y la eficiencia. (García, L; 2011)

Tiene como objetivo que los colaboradores del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, adquieran conocimientos y habilidades propias de su labor que aporten en la ejecución de su trabajo (perfil) y el desarrollo de sus procesos a cargo. Así mismo, desde la ejecución del plan de capacitación y formación se fomenta la mejora aptitudinal y la actitud de servicio tanto del cliente interno como externo, aportando a la sana convivencia y a mejorar el clima organizacional.

Para el desarrollo del plan de capacitación se sigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), **Decreto 1499 de 2017**, como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Entidades y organismos públicos, que comprende como eje central la gestión del Talento Humano: la cual concibe lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las Entidades.

¹ El artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, establece que las bases del plan hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"



II. ALCANCE

El presente plan institucional de capacitación es aplicable a todos los servidores públicos y/o personal de planta, el objetivo es generar impacto en los funcionarios, contratistas y a todos los integrantes del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, para cubrir cada una de las necesidades de capacitación y formación que requiera las áreas misionales y de apoyo; en lo específico con el contratista tiene relevancia aclarar que no pueden tenerse en cuenta para participar en capacitaciones relacionadas con el objeto y obligaciones contractuales; sino con la cultura organizacional y el MIPG, así como las demás que brinda la función pública a través de su portal EVA.

III. MARCO NORMATIVO

NORMA	TEMA
Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia:	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 682 de 2001	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.
Decreto 1227 de 2005	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998". "(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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 (...)"
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"
Ley 1064 de Julio 26 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 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
La Resolución 530 de 2017	Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación.



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.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3º profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

IV. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, cuenta con una planta de seis (6) funcionarios y aproximadamente 130 contratistas que apoyan el área misional y los procesos administrativos de atención y servicio al ciudadano, 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 es una necesidad.

El plan de capacitación y formación busca aportar herramientas que mejoren la actitud de servicio, el trabajo en equipo y la sinergia y empatía por los demás procesos, esto para lograr un mayor impacto y que transversalmente el colaborador sienta mayor identidad institucional, 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 logrando tener una optimización de los procesos y un mayor acercamiento a las 3E.

En ese orden de ideas es importante el marco de referencia del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.

ENTIDAD

MISIÓN

Somos una entidad descentralizada de orden Municipal encargada del diseño, planeación, estructuración y ejecución de las políticas deportivas del Municipio de Cajicá, a través del fomento y la masificación en las prácticas del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre conforme a las disposiciones de Ley, con criterios de inclusión social, sostenibilidad económica, ambiental y tejido social para la paz en busca de un reconocimiento y aceptación a nivel Municipal, Regional y Nacional.



VISIÓN

Para el año 2035 el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, será una Entidad líder en los procesos de preparación integral del deportista, impulsando la competencia sana con criterios de inclusión, masificación y mejora continua en la participación de las competencias Nacionales e Internacionales.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento del deporte, planeando, coordinando, ejecutando y controlando con eficiencia, eficacia y efectividad los programas, planes y proyectos encaminados al desarrollo de las actividades lúdicas, recreativas y deportivas dentro de los diferentes grupos que conforman la comunidad, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de vida de la población Cajiqueña, de conformidad con los lineamientos legales en materia, en búsqueda de la mejora continua y permanente, de la mano de un talento humano competente y calificado, con apoyo de la alta dirección, garantizando un servicio más ágil y oportuno al ciudadano.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Consolidar la Estrategia Técnica Deportiva Eficaz, Eficiente y Efectiva para preparar deportistas de alto nivel competitivo, desde la orientación del Sistema Nacional del Deporte; garantizando los principios, ejes transversales y líneas Estratégicas de la Política Pública Nacional y Lineamientos de Deporte y Recreación en el Plan de Desarrollo Municipal.
2. Desarrollar una gestión transparente mediante el manejo adecuado de los recursos económicos y de la información tendiente a la consolidación y sostenibilidad del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
3. Establecer los mecanismos que permitan el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la integración en espacios de convivencia y paz como herramienta de transformación, inclusión y equidad social.
4. Promover programas que orienten el desarrollo de las prácticas extraescolar complementaria para niños, niñas y jóvenes con el fin de aprovechar el tiempo libre.
5. Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos formativos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento como contribución al desarrollo integral de los niños y las niñas en el fomento de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida.
6. Potencializar la mejora continua en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
7. Contar con un equipo de trabajo enfocado al cumplimiento de metas, comprometido y con visión de crecimiento en conjunto que permita la ejecución de procedimientos encaminados a la mejora continua.
8. Generar estrategias deportivas para promover la competitividad, preparación y apoyo a los deportistas de altos logros, estableciendo criterios



técnicos aplicados en los organismos del deporte asociado, que componen el Sistema Nacional del Deporte a nivel Municipal.

- 9. Diseñar, desarrollar e implementar la Política Pública del Deporte en el Municipio de Cajicá como herramienta transversal de la práctica deportiva.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

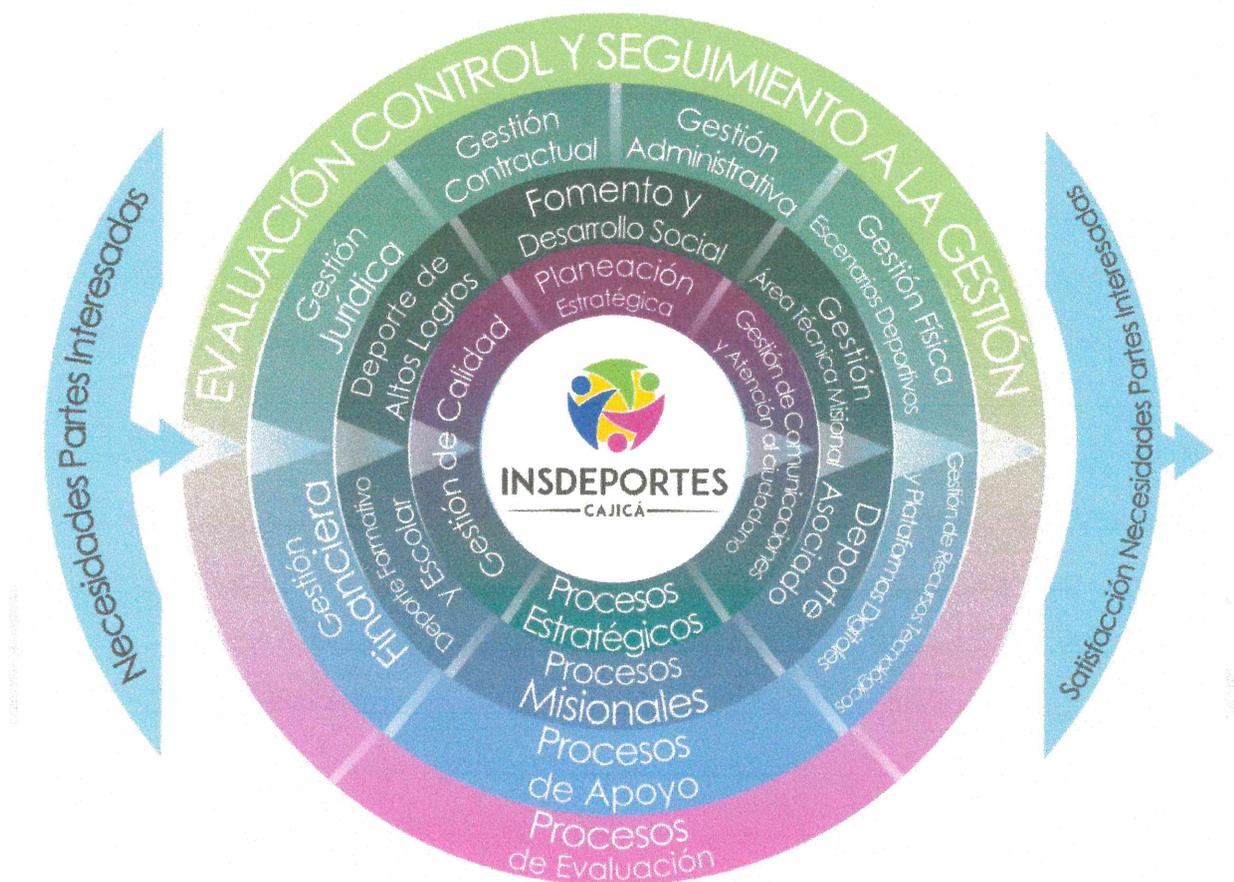
- 1. Transparencia:** Una de las herramientas fundamentales para que el ciudadano pueda informarse a través de los diferentes mecanismos de participación con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos económicos y de la eficacia y eficiencia de la administración pública.
- 2. Igualdad:** El Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá está comprometido con la creación de condiciones de igualdad reales y efectivas para satisfacer las necesidades de la población.
- 3. Tolerancia:** Se establece como una base fundamental de nuestras políticas, por medio de excelentes relaciones interpersonales para garantizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad Cajiqueña.
- 4. Respeto:** Como esencia de las actuaciones humanas, criterio de valoración y de inclusión dentro de los procesos del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
- 5. Eficiencia:** Estableciendo objetivos organizacionales claros con la participación activa de los miembros del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, permitiendo así una ejecución adecuada de costos sin la afectación al patrimonio.

ORGANIGRAMA





MAPA DE PROCESOS



DISTRIBUCION ÁREAS Y PROCESOS

Área y Procesos - Dirección
Oficina de Control Interno
Área Deporte Formativo Escolar
Área Deporte Altos Logros
Área Deporte Fomento y Desarrollo Social
Área Deporte Asociado y Competitivo
Área Técnica Misional
Planeación Estratégica
Gestión de Recursos Tecnológicos
Gestión de Calidad
Gestión de Comunicaciones
Gestión Física de Escenarios Deportivos
Gestión Documental, Ventanilla Única y Atención al Público
Almacén

Procesos Área Administrativa
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión Humana

Procesos Área Financiera
Contabilidad
Tesorería
Presupuesto

Procesos Oficina Jurídica
Gestión Jurídica
Gestión Contractual



V. DEFINICIONES

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”².

Competencias Laborales

“Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo”³.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994-Decreto 2888/2007).

Educación Informal

“Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”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).

Entrenamiento

“Es la 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”⁵.

Financiación de la educación formal

² Decreto 1567 de 1998- Art.4.

³ La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores. Función Pública-ESAP. Diciembre de 2017.

⁴ Ley 115 de 1994

⁵ DAFP Y ESAP (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación.





“La financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera”⁶.

Formación

“La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”⁷.

Profesionalización

“Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo”⁸.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

A. Objetivos Generales

- Fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores, mediante procesos de entrenamiento, capacitación y formación, para desempeñar de manera eficiente sus funciones.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional a los colaboradores.

B. Objetivos Específicos

- Aportar al trabajo en equipo y ambiente laboral desde la adquisición y desarrollo de conocimientos en habilidades blandas y conocimientos específicos.
- Definir y desarrollar nuevos conocimientos en los colaboradores 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 Deportes y Recreación de Cajicá.
- Realizar actividades de capacitación (cursos, seminarios, talleres y charlas), con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorando su desempeño funcional y comportamental.
- Implementar el Programa de Inducción y Reinducción con el fin de integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional y dar a conocer las funciones propias del cargo, del área y la conformación de la estructura.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones programadas.

⁶ Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.5.

⁷ Circular Externa 100-004 de 2010 Departamento Administrativo de la Función Pública.

⁸ Decreto 894 de 2017.



VII. METAS

Capacitar al 100% de los funcionarios de Insdeportes Cajicá, fortaleciendo las habilidades desde el ser, saber y hacer, optimizando los procesos y resultados de la institución en general.

VIII. ESTRATEGIAS

El desarrollo del plan de capacitación inicia con un diagnóstico que permita identificar las necesidades específicas a potencializar y desarrollar, tanto del área técnica como de habilidades del ser, la realización de diseño de modelos y capacitaciones implícitas en los diferentes procesos misionales implementando la ejecución del mismo y la evaluación y seguimiento de la aplicación de las formaciones desarrolladas, garantizando el retorno de la capacitación.

1. Diagnostico

El diagnostico se realiza con el objetivo de identificar las líneas estratégicas de fortalecimiento y desarrollo de las capacitaciones y formaciones implementar desde las siguientes perspectivas:

1.1 Clima Organizacional: Determinar el nivel de interacción y afiliación por el instituto de Deportes y Recreación de Cajicá, mediante la aplicación de instrumentos desarrollados por el equipo de gestión humana de la Institución. Desarrollando capacitaciones enfocadas a la comunicación efectiva, desarrollo de otros, pro alimentación de los procesos implementados y promoviendo la mejora continua en los procesos.

1.2 Riesgo Psicosocial: Aplicación de baterías psicotécnicas que permitan mediante su resultado el reforzamiento en procesos de indicción y reinducción corporativa así como la aplicación de los planes de Seguridad y salud en el trabajo, alterno a la aplicación de los planes anteriormente mencionados se fortalecen habilidades en inteligencia emocional y resolución de conflictos, así como promover la creación de la escuela de liderazgo dentro del Instituto de Deportes y Recreación de Cajicá, promoviendo en todos los equipo de trabajo la alta motivación y la consecución de resultados.

1.3 Evaluación criterios de desempeño: Realizar el diseño y aplicación de los formatos, según los criterios establecidos para el seguimiento y cumplimiento de objetivos, así como el relacionamiento y afiliación por los procesos y la institución.

Se desarrolla e implementa la estrategia de CULTURA ORGANIZACIONAL fomentando los valores, creencias, actitudes y empoderamiento hacia la organización por parte de todos los colaboradores y contratistas del Instituto.

1.4 Perfil Motivacional: Mediante la aplicación de instrumentos psicotécnicos se desarrolla el perfil de cada funcionario y así poder desarrollar estrategias enfocadas al mejoramiento del ser, saber y hacer.



2. Diseño

Todas las capacitaciones y formaciones están estructuradas desde la gestión del conocimiento desde el área técnica, específica y habilidades personales, así como a la gestión del conocimiento desde la función pública y hacia los valores corporativos y políticas institucionales.

IX. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

- Incrementar la productividad, eficiencia y calidad de los servicios prestados por el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores, articulación de los procesos y con ello, aportar al desarrollo del trabajo en equipo.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Mejorar la comunicación y vivir la cultura organizacional desde la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

X. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.

Tipos de Capacitación

- Capacitación Inductiva:** Se realiza con el objetivo de dar a conocer el Instituto Municipal de deportes y recreación a los nuevos colaboradores, tanto de planta como contratistas. Así mismo, para realizar re inducción 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.

XI. TEMAS A PROFUNDIZAR

Con el fin de trabajar habilidades comportamentales y aplicar la teoría de las "3E", en busca de un mejor clima laboral y dirigir la gestión para la obtención de mejores resultados y satisfacer las necesidades, así como resolver los problemas de los ciudadanos y la generación de valor público; se establece la necesidad de realizar una capacitación, donde se fortalezcan las habilidades y competencias comportamentales, así como la cohesión de equipos; para lo cual debe adelantarse un programa que apunte a esta necesidad.

De otra parte, dentro de nuestro plan de capacitación se establece fortalecer la cultura organizacional, a través de contenidos y estrategias que serán lanzados



el primer día hábil de cada mes y se reforzará con actividades del plan de bienestar.

TEMAS PROPUESTOS Y CRONOGRAMA

CRONOGRAMA CULTURA ORGANIZACIONAL	
MES	TEMA - CULTURA ORGANIZACIONAL
Febrero	Gestión del cambio
Marzo	Optimización del tiempo
Abril	RUTA DE LA FELICIDAD - La felicidad nos hace productivos
Mayo	RUTA DEL CRECIMIENTO - Liderando talento
Junio	Principios y valores de INSDEPORTES CAJICÁ
Julio	RUTA DEL SERVICIO - Al servicio de los ciudadanos
Agosto	RUTA DE LA CALIDAD - La cultura de hacer las cosas bien
Septiembre	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS - Conociendo el talento
Octubre	Cuidado de la salud mental y prevención de riesgo psico-social
Noviembre	Código de integridad
Diciembre	Equilibrio entre la vida laboral y familiar

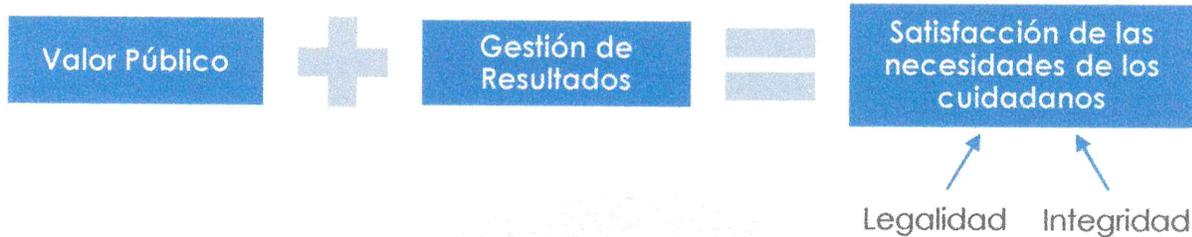
Otra de nuestras estrategias, es facilitar el cronograma y contenidos de la caja compensación familiar, así como la agenda de capacitación de la función pública.

Dentro de nuestro plan cabe resaltar la importancia que tiene contribuir a la formación de nuestros funcionarios, fortalecerlos como servidores más dinámicos, y capaces de solventar las dificultades y de asumir nuevos retos en busca una institucionalidad fuerte y articulada para la generación e implementación de políticas públicas eficaces, de alto valor al ciudadano.

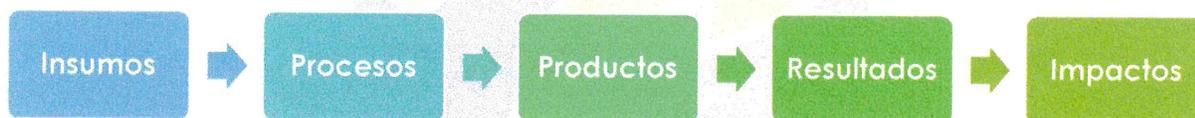
La orientación pedagógica, didáctica o andragogía, que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua, para lo cual debe adelantarse un proceso de contratación con una empresa, compañía o Entidad que soporte dicho proceso.

Así mismo, es nuestra meta desde el direccionamiento estratégico y gestión humana, impulsar y fortalecer el conocimiento del MIPG en la Entidad, para lo cual nos apoyamos en contenidos de la función pública y el portal del conocimiento EVA.

Así mismo, es fundamental para nuestros procesos de capacitación tener en cuenta la cadena de valor, la cual da sustento del servicio público con excelencia al ciudadano:



Cadena de valor



Con el fin de apalancar este proceso se establece el siguiente plan:

MES	INFORMACION Y CONTENIDOS
Febrero	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
Marzo	Programa "Servimos" Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Talento Humano
Abril	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Información y Comunicación
Mayo	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Gestión resultado con valores
Junio	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Gestión resultado del conocimiento
Julio	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Evaluación de resultados
Agosto	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y trabajar la dimensión de Direcciona- miento estratégico
Septiembre	Caja de compensación familiar Agenda de capacitación DAFP MIPG - Desarrollar y Trabajar La Dimensión De Control Interno



Octubre	Caja de compensación familiar
	Agenda de capacitación DAFP
Noviembre	Caja de compensación familiar
	Agenda de capacitación DAFP
Diciembre	Caja de compensación familiar
	Agenda de capacitación DAFP

Para garantizar el plan de capacitación, el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá, la alta Dirección garantizará los recursos para cumplir con el plan en mención.

Proyectó

Aprobó

Laura Daniela Ballén Moreno
Profesional Universitario del
Área Administrativa

**Ana Katherine Artunduaga
Mendoza**
Directora

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Proyectó:	Laura Daniela Ballén Moreno		P.U. Administrativa
Revisó:	Catherine Nieto		Apoyo a la Dirección
Aprobó:	Ana Katherine Artunduaga Mendoza		Dirección

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a la disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.