	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 1 de 9




**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL
 INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE
 IBAGUE - IMDRI**

**JUAN CARLOS MONCALEANO TORRES
 DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y TECNICO**

2026

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 2 de 9

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI reconoce al talento humano como su recurso más valioso y un factor clave para cumplir su misión de promover el deporte, la recreación y la actividad física en la ciudad. Por ello, la entidad establece como objetivo estratégico “Exaltar al servidor público y su valor”, fomentando su desarrollo profesional y su compromiso con la gestión pública.

Con el fin de alcanzar este objetivo durante la vigencia 2026, el IMDRI implementa el Plan Institucional de Capacitación PIC, orientado a fortalecer competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de sus servidores públicos, bajo los principios de ética, transparencia y mejora continua.

La formulación de este plan se realizó a partir de los requerimientos del equipo directivo, la normatividad vigente, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, y los resultados de la encuesta de detección de necesidades. Los ejes estratégicos contemplados incluyen: paz total, memoria y derechos humanos, territorio vida y ambiente, mujeres, inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura, ética e identidad de lo público y habilidades y competencias.

Este plan podrá ajustarse durante su ejecución según la participación de los servidores, la cobertura de las actividades, la disponibilidad presupuestal y las prioridades institucionales.


2. OBJETIVOS

Fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI durante la vigencia 2026, mediante el diseño e implementación de estrategias de capacitación alineadas con la misión institucional, los principios de ética, transparencia y mejora continua, y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC; contribuyendo al desarrollo profesional del talento humano y al fortalecimiento de una gestión pública efectiva, orientada a la excelencia en la prestación de los servicios de los funcionarios del instituto.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación de los servidores públicos del IMDRI, mediante la aplicación de herramientas como encuestas, entrevistas y análisis de desempeño, asegurando la pertinencia de los programas formativos.
- Diseñar e implementar programas de formación y capacitación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y de servicio al ciudadano, que contribuyan al logro de los objetivos misionales de la entidad.
- Promover el desarrollo de habilidades éticas y valores institucionales, fomentando la cultura de transparencia, probidad, integridad y compromiso con el servicio público.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 3 de 9


- Incorporar ejes estratégicos transversales en los procesos de capacitación, tales como transformación digital y cibercultura, inclusión y diversidad, paz, memoria y derechos humanos, así como cuidado del territorio, la vida y el ambiente.
- Evaluar y dar seguimiento a los programas de capacitación, garantizando su efectividad, pertinencia, cobertura y contribución al desarrollo profesional del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

3. ALCANCE

El componente de capacitación del IMDRI abarca todo el proceso, desde la detección de necesidades de formación en cada dependencia, hasta la evaluación del impacto de las acciones de capacitación ejecutadas durante la vigencia. Su propósito es fortalecer y desarrollar las capacidades y competencias de los servidores públicos, garantizando criterios de equidad e igualdad en el acceso a la formación, de acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano y en consonancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Este alcance asegura que la capacitación contribuya de manera efectiva al mejoramiento continuo de la gestión institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales del IMDRI.

4. RESPONSABILIDAD

- Director Administrativo, financiero y técnico.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 4 de 9

5. MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004, párrafo del artículo 36	“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidores públicos requiere de un direccionamiento político.
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 o d.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
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 1064 de 2006	Por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecido como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 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 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

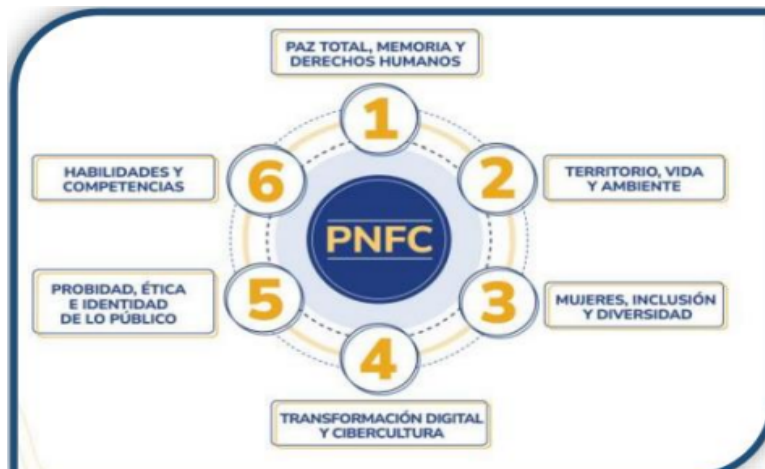
6. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y SUS COMPONENTES



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 5 de 9

7. EJES TEMATICOS PNFC.



7.1 DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION

El presente Plan de Capacitación tiene como propósito beneficiar al mayor número de servidores públicos del IMDRI, teniendo en cuenta la complejidad de la entidad y las metas institucionales proyectadas para la vigencia 2026. Para ello, se programarán actividades de capacitación dirigidas a diferentes grupos objetivos, considerando las particularidades de cada área y las necesidades identificadas en el proceso de fortalecimiento institucional.


Las jornadas de capacitación se desarrollarán en distintos horarios y de manera presencial, con el fin de facilitar la participación de los servidores públicos sin afectar el normal desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las funciones propias de la entidad.

7.2 INDUCCIÓN

El IMDRI tiene como propósito brindar a los nuevos servidores públicos y contratistas información clara, pertinente y suficiente que facilite su proceso de adaptación a la entidad. A través de este proceso se busca dar a conocer la estructura organizacional, la misión, visión, principios institucionales, así como las normas y lineamientos que orientan el funcionamiento del Instituto, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales del IMDRI.

El proceso de inducción se realizará dentro de las cuatro (4) primeras semanas posteriores al ingreso del servidor público o contratista, independientemente del tipo de vinculación. Esta actividad será coordinada por el área de Talento Humano del IMDRI, en el marco de la semana de capacitaciones dirigida a funcionarios y contratistas de la entidad.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 6 de 9

Como evidencia del desarrollo de esta actividad, se contará con registro fotográfico y listados de asistencia de los participantes, los cuales serán custodiados por el área de Talento Humano como soporte del proceso de inducción institucional.

7.3 DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN

El personal encargado del área de Talento Humano, MIPG y SST realiza la programación de las capacitaciones correspondientes al proceso de inducción, en las cuales se abordaron temas relacionados con la misión, visión, políticas institucionales y objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, se socializaron aspectos generales del Instituto, incluyendo planes, programas y proyectos institucionales, el Código de Integridad, la estructura orgánica y las principales políticas institucionales, tales como: política de seguridad y salud en el trabajo, administración del riesgo, gestión documental y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Estas capacitaciones son dirigidas a los servidores públicos del IMDRI, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades de las diferentes áreas de la entidad

8. EJES

8.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje está enfocado de derechos humanos en la gestión Institucional y tener comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales y comunitarios, va dirigido a todo el personal y lo direcciona el área de Talento Humano.

8.2 EJE 2: TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE

Este eje se encarga de Protocolos de Atención al Ciudadano para los diferentes grupos de Valor, Capacitaciones de refuerzo de Lenguaje Braille y Señas, Socializar Carta del Trato Digno, Portafolio de Servicios Actualizado, Botón de Participa y Transparencia y Encuesta de Percepción, manejo integral, residuos sólidos (clasificación, disposición) reciclaje y aprovechamiento de materiales, Socialización con el grupo conformado por los lineamientos y requisitos para la Rendición de cuentas, Ahorro uso responsable de agua, energía y ahorro electricidad y responsabilidad ambiente corporativo, consumo responsable de papel austeridad del gasto; Va dirigido a todo el personal y lo gestiona, Talento humano, MIPG, Oficina de comunicaciones, Oficina de sistemas, Correspondencia, dirección administrativa, financiera y técnica.


8.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

Este eje se encarga de Fomentando la igualdad-equidad de género inclusión y prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual laboral. Va dirigido a todo el personal y el área encargada es SST y Talento humano.

8.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA

Este eje se encarga de seguridad de la Información y tratamiento de Datos personales:

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO'

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 7 de 9

Ciberseguridad, Transformación digital, Socializar usuario, perfiles, cargue de las diferentes plataformas, va dirigido a todo el personal y lo organiza la oficina de sistemas.

8.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Este eje abarca la Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, Conflicto de intereses, Código de integridad, valores del servidor público, SECOP Incapacitación Portal de Contratación y pública SECOP, manejo idóneo de recursos públicos, va dirigido a todo el personal y lo gestiona MIPG, secretaria general, SST, Talento Humano, dirección administrativa y financiera.

8.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Este eje se realiza Inducción y reinducción, Direccionamiento estratégico, Talento Humano, SGSST socialización de portafolio de servicios caja de compensación, Capacitación en competencias comportamentales comunes trabajo en equipo y comunicación asertiva, Temáticas en Actualización y régimen Tributario, impuestos, contabilidad y finanzas, Energías para el año 2026, mapa de sueños, Buenas prácticas documentales, Gestión, Conservación y preservación documental, TRD, manejo de correspondencia PISAMI, Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, va dirigido a todo el personal y lo realiza TH, MIPG, SST, secretaria general, Dirección administrativa y financiera.


9. METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN

La metodología para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI inicia con la identificación de las necesidades de capacitación de los servidores públicos mediante un proceso de diagnóstico institucional. A partir de este análisis, se desarrolla una fase de planeación, en la cual se definen los objetivos de formación, contenidos temáticos, estrategias pedagógicas, cronograma y aspectos logísticos necesarios para la adecuada ejecución de las actividades de capacitación.

Posteriormente, se da paso a la fase de implementación, en la que se ejecutan los programas, cursos, talleres y demás actividades formativas dirigidas al fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del IMDRI. Finalmente, el proceso culmina con la evaluación de las capacitaciones, la cual permite medir su impacto, nivel de satisfacción, cobertura y aporte al desempeño laboral, así como identificar nuevas necesidades de formación que alimenten el ciclo de mejora continua del plan.

Para el desarrollo de los programas de capacitación se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación aplicada a los servidores públicos. Asimismo, se considerarán los ejes temáticos estratégicos definidos en dicho plan: paz y derechos humanos; inclusión, diversidad y equidad de género; transformación digital y cibercultura;

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PLA-GH-003
		Versión: 04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 28/01/2026
		Página: 9 de 9

12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del cambio
2023-12-10	01	Aprobación Inicial del Documento
2024-12-09	02	Actualización del documento, ajustes en las actividades del plan institucional de capacitación
2025-02-10	03	Actualización del documento, ajustes en las actividades del plan institucional de capacitación
2026-01-28	04	Se incluyo los ejes enfocados a los lineamientos del Plan nacional de formación y capacitación – PNFC 2023 – 2023 emitido por la función pública. Se ajusto la codificación de acuerdo a la actualización del mapa de procesos y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

13. RUTA DE APROBACIÓN

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Marcela Cruz Cargo: Contratista Talento Humano Fecha: 12/01/2026	Nombre: Juan Carlos Moncaleano Cargo: Director Administrativo Financiero y Técnico Fecha: 23/01/2026	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 28/01/2026

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO'