



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



DEPARTAMENTO DEL META



EL META
Tierra de Oportunidades
Inclusión, Reconciliación y Equidad



IDERMETA

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 2 de 16

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ALCANCE.....	6
4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	6
a. Objetivo General.....	6
b. Objetivos Específicos	6
5. DEFINICIONES	7
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.	8
7. . LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	9
a. Conceptuales.....	9
b. Pedagógicos.....	10
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
8.1 INDUCCIÓN	10
8.2 REINDUCCIÓN	11
8.3 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	11
9. BENEFICIARIOS	12
10. EJECUCIÓN.....	12
11. METODOLOGIA.....	12
12. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	13
13. CRONOGRAMA	16
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 3 de 16

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Capacitación, para el año 2019 De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de capacitación PIC, por lo cual el Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA, se propone contribuir al fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

Para el instituto es de gran importancia porque implica el desarrollo de los servidores públicos, que permite realizar actividades con calidad y eficiencia, por medio de esta capacitación es fundamental adquirir conocimientos y actitudes necesarias para el desarrollo personal y profesional, Para poder brindar un trato efectivo, amable y oportuno al público.

Con base en lo anterior la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto, presenta el Plan Anual de Capacitación 2019, el cual se elabora a través de la detección, recolección y análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico de las necesidades que arroja la encuesta realizada a los servidores del Instituto, así como la medición del clima organizacional como los principales insumos para la realización del cronograma de actividades del mismo.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 4 de 16

2. MARCO NORMATIVO

- ❖ **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.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos 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 “

- ❖ **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.
- ❖ **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 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 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: 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...”

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 5 de 16

- ❖ **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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.

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

- ❖ **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 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- ❖ **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- ❖ **Decreto Ley 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 6 de 16

3. ALCANCE

El componente de Capacitación para los servidores públicos de IDERMETA inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

a. Objetivo General

Contribuir al desarrollo de las Capacidades, Habilidades, valores, actitudes, Conocimientos y Competencias laborales, para el fortalecimiento, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza de los servidores Públicos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA.

b. Objetivos Específicos

- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos del instituto.
- ❖ Capacitar a los servidores en el manejo de metodologías a través de procesos de capacitación.
- ❖ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ❖ Contribuir con el mejoramiento, desarrollando habilidad de los servidores a través de los procesos de capacitación.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 7 de 16

5. 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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Formación. La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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).

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 8 de 16

Competencia “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- ❖ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- ❖ **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ❖ **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- ❖ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización. }
- ❖ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 9 de 16

- ❖ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- ❖ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ❖ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

7. . LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

a. Conceptuales

- ❖ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ❖ **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- ❖ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 10 de 16

b. Pedagógicos

- ❖ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- ❖ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- ❖ **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA a través del Plan Institucional de Capacitación busca desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional por medio ampliación en conocimientos para poder llevar a ejecutar la misión y la visión de IDERMETA.

8.1 INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- ❖ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégico
- ❖ Estructura Orgánica
- ❖ Productos y Servicios

 IDERMETA INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 11 de 16

- ❖ Gestión Documental - Sistema de Gestión
- ❖ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Seguridad de la Información
- ❖ Actualización Normativa
- ❖ Sistema de Administración de Riesgo
- ❖ Riesgo Operativo
- ❖ Programas de Bienestar Social y Capacitación Régimen Salarial y Prestacional

8.2 REINDUCCIÓN

El programa de Re inducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- ❖ Sistema de Administración de Riesgo
- ❖ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Sistema de Gestión
- ❖ Productos y Servicios

8.3 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Ofrecer capacitaciones a los del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA en temas como:

- ❖ Motivación institucional
- ❖ Cultura Organizacional
- ❖ Bienestar y Estímulos
- ❖ Taller de Análisis y mejora de procesos (con énfasis en instrumentos o herramientas para la definición de procesos).
- ❖ Actualización normativa en la ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de contencioso administrativo
- ❖ Capacitación en competencias laborales
- ❖ Descripción Documental

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 12 de 16

9. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Capacitación son todos los Servidores de la planta del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA compuesta por 20 servidores de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, Provisionalidad y Periodo Fijo.

El plan está compuesto por tres etapas, planeación, ejecución y evaluación.

10. EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA se llevará un plan que le da prioridad a las iniciativas más importantes para poder cumplir con los objetivos y metas propuestos.

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones con presupuesto, Para su ejecución.

Se informará por medio de circulares y las demás herramientas de comunicación sobre las actividades a desarrollar.

11. METODOLOGIA

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta que contiene el “Perfil Profesional y Necesidades de Capacitación” instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los servidores respecto de la elaboración del Plan de Capacitación.

Se procedió a realizar una serie de encuestas a los servidores de Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA de toda la planta y se realizó la tabulación de la información recopilada por medio de las encuestas, donde se logró identificar las actividades de capacitación de mayor interés por parte de los servidores.

Se tuvo en cuenta la documentación recopilada por la Subdirección Administrativa Financiera.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 13 de 16

Meta

Poder alcanzar la ejecución de las capacitaciones con éxito donde participen todos los Servidores de IDERMETA logrando gran satisfacción en cada objetivo planteado.

12. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los servidores de planta del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA.

Para llevar a cabo un análisis de forma clara se creó un archivo en Microsoft Excel, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser realizados por medio de tablas y gráficas.

Se recopilaron datos de 16 servidores de planta que diligenciaron la encuesta de Detección de necesidades de capacitación los cuales 5 fueron hombres y 11 mujeres, se preguntó temas sobre necesidades de capacitación.

Entre los servidores encuestados, en términos de necesidades de capacitación se encontró: 13 están Totalmente de Acuerdo, 1 de Acuerdo, 2 No Aplica.

La mayor parte de los encuestados están Totalmente de Acuerdo en que se realice capacitaciones para un mejor ambiente laboral, como se muestra en la siguiente figura.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 14 de 16

Figura 1



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11-2018	Código: GT-CFS-001	Página 15 de 16

Figura 2



	PROCESO:		
	SUBPROCESO:		
	PROCEDIMIENTO:		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 31-12 - 2019	Código: XXXX	Página 16 de 17

13. CRONOGRAMA

Nº	TEMA DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Motivación Institucional	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
2	Trabajo en equipo, organización de tiempo y reuniones de gestión de conocimiento.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
3	Innovación, clima laboral, cultura Organizacional, Bienestar y Estímulos	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
4	Capacitaciones sobre administración pública y atención al ciudadano	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
5	Lenguaje al ciudadano, protocolo de atención, Formulación de proyectos y organización de fondos.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
6	Formulación de Proyectos, Gestión de riesgos.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												
7	Actualización normativa en la ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de contencioso administrativo,	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA												

	PROCESO:		
	SUBPROCESO:		
	PROCEDIMIENTO:		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 31-12 - 2019	Código: XXXX	Página 17 de 17

8	Capacitación y taller en competencias laborales	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																
9	Gestión Presupuestal - Contratación Estatal.	Todos los Servidores Públicos de IDERMETA																

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas, establecidas a través del Sistema de Gestión.

El ciclo de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC.

Al final del periodo se realizará una encuesta final para poder determinar el aprendizaje y logros en el transcurso que se realizó PIC, donde todos participaran.