

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO – IMDETY

PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
GERENTE IMDETY

ENERO 2026

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.
2. MISION
3. VISION
4. MAPA DE PROCESOS Y ORGANIGRAMA
5. JUSTIFICACIÓN.
6. ALCANCE.
7. MARCO NORMATIVO.
8. PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.
9. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.
- 9.1 OBJETIVO GENERAL.
- 9.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.
10. DEFINICIONES.
11. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.
12. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION
13. INDUCCION
14. REINDUCCION.
15. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE CAPACITACION
16. PRESUPUESTO

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 4º del Decreto-Ley 1567 de 1998 define la capacitación como un conjunto de procesos que buscan desarrollar habilidades, generar conocimientos, y cambiar actitudes. El objetivo es incrementar la capacidad de los empleados del Estado para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y prestar servicios de calidad a la comunidad.

El Plan Anual Institucional de Capacitación (PIC) 2026 para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo (IMDETY) está diseñado como una herramienta estratégica para fortalecer el conocimiento de los funcionarios de todas las áreas del instituto para que a su vez se desarrolle un bienestar laboral que motive y mejore el clima organizacional, promoviendo niveles de eficiencia y eficacia, cultura de excelencia y compromiso con la comunidad y la entidad en la cual labora.

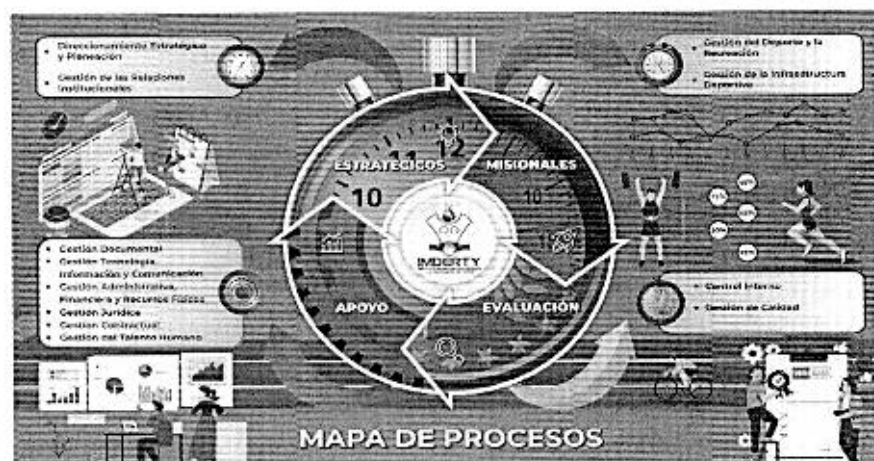
2. MISIÓN

Promover el acceso y práctica de los habitantes del municipio de Yumbo a la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, fomentando la disciplina, el respeto y la inclusión, a través de programas que mejoren la calidad de vida y promuevan el desarrollo humano integral.

3. VISION

Posicionar al municipio de Yumbo como modelo deportivo departamental y nacional reconocido por sus valores humanos y el fomento de la educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con una infraestructura incluyente y de calidad.

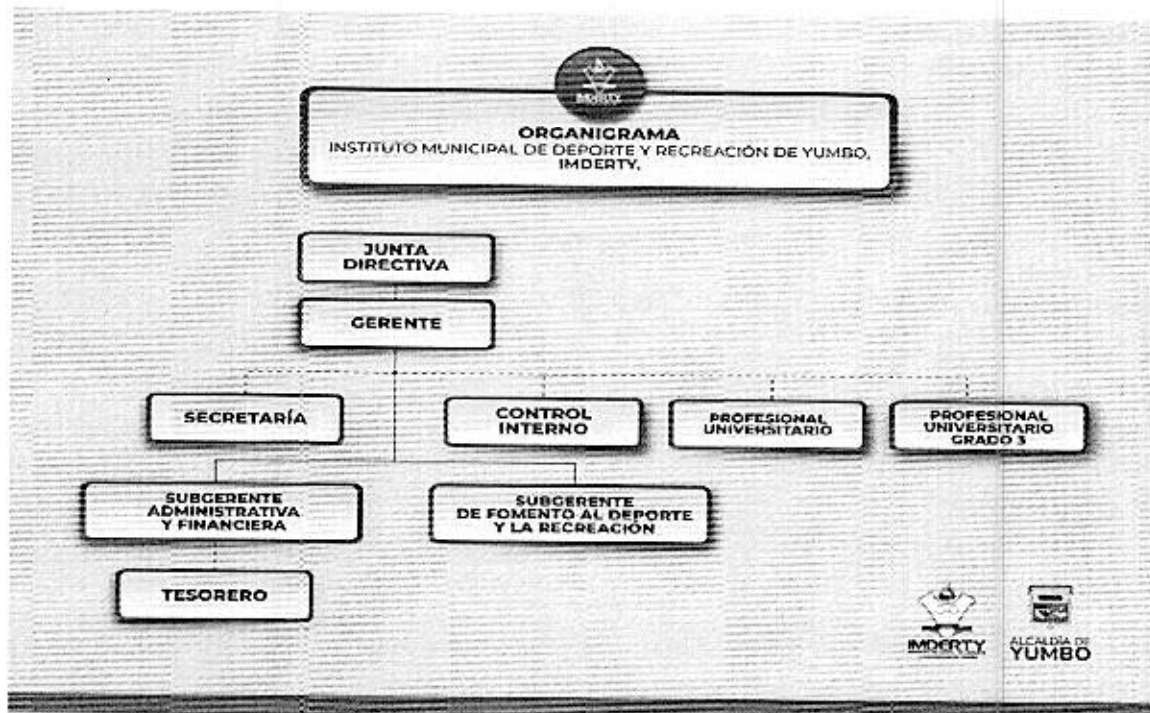
4. MAPA DE PROCESOS Y ORGANIGRAMA



Fuente: IMDETY. Comité de Gestión y Desempeño. Acta 002. 2024



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO			
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003	
PLAN	VERSIÓN	002	
PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026	



Fuente: IMDETY. Resolución 210. 2025.

5. JUSTIFICACIÓN

La capacitación institucional es un pilar fundamental para el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de los funcionarios del IMDETY, este plan se justifica en la necesidad de:

- Actualizar conocimientos y habilidades, acorde con los cambios normativos y tecnológicos del sector.
- Incrementar la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión de los procesos.
- Garantizar un mejor servicio a la comunidad de Yumbo, contribuyendo al desarrollo del deporte y la recreación como elementos clave para el bienestar social.
- Cumplir con el marco normativo que exige la planeación y ejecución de programas de formación en entidades públicas.

6. ALCANCE

El PIC 2026 inicia desde la detección de necesidades de formación de los funcionarios de cada proceso y finaliza midiendo la eficacia de este; proporcionando herramientas que permitan el fortalecimiento, desarrollo y mejora en sus competencias para desempeñar sus funciones con

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

excelencia, abarca a todos los funcionarios de los diferentes procesos del INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE YUMBO – MDERTY.

7. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991.**
- **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 No. 682 de 2001**, "Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
- **Ley 909 de 2004**, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- **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 1227 de 2005**, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"
- **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"
- **Decreto 4665 de 2007**, "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- **Decreto 1083 de 2015**, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública". Título 9. Capacitación.
- **Circular Externa No. 100-010-2014** DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

8. PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Para el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo (IMDETY) el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo del recurso humano, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios que se encuentren al servicio del Instituto para cada año periodo.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública.

9. OBJETIVOS

9.1 OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO – IMDERTY, con el propósito de Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación.

9.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar a los servidores del IMDERTY programas de capacitación y desarrollo para mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones.
- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente.
- Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, fundamentales para garantizar una gestión eficiente de los recursos y la implementación exitosa de políticas y programas públicos.
- Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores quienes deben interiorizar su compromiso con los valores Institucionales.

10. DEFINICIONES

- **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

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP).

- **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 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.

- **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. 3.4 Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano Antes denominada educación No Formal, es la que se ofrece 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.

El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

- **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.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos,

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrea administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- **Programas de Inducción** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- **Programas de Reinducción** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

11. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS:

• Conceptuales:

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales 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

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

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".

- **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 servidor 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 ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.

12. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION

12.1 DIAGNOSTICO: para conocer las necesidades de los servidores se realiza la encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms, se tiene en cuenta las recomendaciones del FURAG y el comité de personal de la entidad.

Del mismo modo, es necesario tener en cuenta los ejes que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, donde se resalta la importancia de avanzar en los ejes estratégicos para el desarrollo integral de lo que se espera de un Servidor con los retos que trae la industria, con la revolución digital y desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social los cuales son:

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION



Fuente: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC). 2020.

12.2 DISEÑO Y FORMULACION: para la formulación del plan anual de capacitación: Se analizan los resultados de las encuestas realizadas al personal de planta y se realiza el cronograma de capacitación, teniendo en cuenta los ejes del Plan Nacional de capacitación, el FURAG y el comité de personal de personal.

• RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades.

Encuesta de detención de necesidades de capacitación IMDETY 2026

Objetivo:

La presente encuesta tiene como finalidad identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios del instituto municipal del deporte y recreación de Yumbo para el año 2026, con el propósito de fortalecer sus competencias y mejorar los procesos en las distintas áreas de trabajo.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

1. Capacitación para la ejecución de actividades y mejoras del proceso:

Describe las áreas o temas en los que considera que necesita capacitación para optimizar su desempeño en las actividades realiza.

Normativas actualizada en el tema tesoral y financiero

Sistemas - secop

Sistemas

Las TICS

Contratación estatal

Capacitación Guia de Riesgos versión 7

El interés principal de los funcionarios para mejorar se desempeño se enfoca en sistemas, contratación estatal, capacitación de riesgos versión 7 y normativas en el tema financiero.

2. Capacitación específica para su área de trabajo

Menciones las habilidades o conocimientos técnicos específicos que serían útiles para fortalecer su desempeño en su área.

Más capacitación en el programa ascii

Liderazgo - contratación estatal - trabajo en equipo

Gestión documental

Capacitación en Fortalecimiento de el entrenamiento deportivo

Procesos y procedimientos para la contratación

Temas de MIPG

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

De acuerdo con las habilidades se observa que se requiere capacitación en el programa ASCII, contratación estatal, gestión documental y MIPG.

3. Capacitaciones Institucionales:

Indique los temas generales que considera importantes para el fortalecimiento del equipo en IMDETY, como liderazgo, trabajo en equipo, manejo del estrés, entre otros.

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo

Manejo del estrés

Liderazgo

Se observa que la relevancia es trabajo en equipo, seguido de manejo del estrés y liderazgo.

12.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

• MEDICIÓN DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Anual de Capacitación se describen a continuación:

Se realizará informe de las actividades realizadas a la Subgerencia Administrativa y Financiera cuando lo requiera.

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades del Plan Anual de Capacitación

Nivel de satisfacción de los participantes

Actividades realizadas/ actividades programadas*100

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

13. 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 él.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas que se dictarán en jornadas, de acuerdo con el cronograma realizado las cuales estarán agendadas según los temas a tratar como:

- La Oficina de Planeación dará a conocer la Estructura del Estado, ¿Qué es el ?, Misión y Visión, Sector Administrativo, Principios y Valores, Estructura, Organigrama, Objetivos Institucionales.
- El Grupo de Gestión Humana: Dará a conocer los programas de Bienestar y Salud Ocupacional, Programa de Capacitación, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura y número de funcionarios, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.
- El funcionario asignado por la líder de Comunicaciones hablara sobre este subproceso y la página WEB.
- El Grupo de Gestión Documental dará a conocer este proceso y el sistema Orfeo.
- El Grupo de Atención al Ciudadano dará a conocer las políticas de atención, productos y servicios.
- La Oficina de Planeación dará a conocer todo el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.

14. REINDUCCIÓN.

El programa de Reinducción 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 frente al Departamento.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

El programa de reinducción estará sujeto en el momento en que se produzcan los cambios.

15. CRONOGRAMA DEL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

EJE DEL PNFC 2020-2030	ACTIVIDADES	META	ENTREGABLE	FECHA
	1 inducción y/o reinducción	Orientar al personal vinculado antiguo y nuevo de la entidad en cultura organizacional, valores de la entidad, servicio al público, la misión, visión y objetivos institucionales	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/03/2026-31/03/2026
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y BIENESTAR	1 capacitación y/o taller Trabajo en equipo	Fortalecer el trabajo colaborativo y el logro de objetivos comunes	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller Liderazgo	Desarrollar competencias de liderazgo y gestión de equipos	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller Manejo del estrés	Promover estrategias de autocuidado y manejo emocional	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller sobre Comunicación asertiva	Mejorar la comunicación interpersonal y organizacional	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
INNOVACIÓN PÚBLICA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1 capacitación y/o taller sobre Competencias TIC básicas	Fortalecer el uso de herramientas digitales institucionales	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

	1 capacitación y/o taller sobre Transformación digital en lo público	Promover la cultura digital y la innovación	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1 capacitación y/o taller en MIPG	Fortalecer la apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller en Contratación estatal	Actualizar conocimientos normativos y procedimentales	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller en Gestión documental	Garantizar la adecuada administración de archivos	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller sobre lenguaje claro	Mejorar la comunicación escrita con el ciudadano	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller sobre Ética y valores del servidor público	Fortalecer la integridad y el compromiso ético	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	1 capacitación y/o taller Socialización sobre Código de Integridad	Promover la apropiación de los valores institucionales	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026
	1 capacitación y/o taller Socialización de la política de Conflicto de intereses	Sensibilizar sobre deberes y responsabilidades éticas	Planilla de asistencias y registro fotográfico	1/04/2026-31/12/2026

Fuente: Talento Humano -IMDERTY

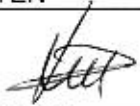
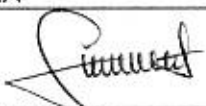
El plan Institucional de Capacitación del IMDERTY para la vigencia 2026, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-003
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA	31/01/2026

16. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN en la vigencia fiscal 2026, El Instituto de Deporte y Recreación de Yumbo -IMDERTY, cuenta con una asignación presupuestal para la vigencia 2026 de \$ 14.030.337, los cuales se encuentran sujeto a posibles modificaciones, serán distribuidos para ejecutar todas las actividades del plan anual de capacitación, con la participación de la Comisión de Personal de la entidad.

Versión	Fecha	Descripción
001	31/01/2025	Creación del documento
002	31/01/2026	Actualización de la vigencia del documento

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
CARGO	CONTRATISTA DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GERENTE
NOMBRE	LUZ DERLY HENAO YANTEN	SANDRA VIVIANA TOBAR GARCIA	ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
FIRMA			
FECHA	22/01/2026	31/01/2026	31/01/2026