

**INDERSANTANDER.**

**Bucaramanga – Colombia.**

---

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**



**Vigencia 2022**

**Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander  
INDERSANTANDER**



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
2 DE 22

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. POLÍTICAS .....	3
4. TERMINOLOGÍA.....	3
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	4
6. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional).....	5
7. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN .....	7
7.1.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.....	8
7.1.2. Eje 2. Creación de valor público:.....	9
7.1.3. Eje 3: Transformación Digital:.....	9
7.1.4. EJE 4: Probidad y Ética de lo Público .....	9
8. DIMENSIONES .....	10
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	10
10. EJECUCIÓN.....	11
11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
12. FACILITADORES.....	12
13. PRESUPUESTO .....	12
14. METAS E INDICADORES .....	12
15. REGISTRO.....	13
16. MECANISMO DE CONSULTA .....	13
17. DESARROLLO DEL PIC 2022.....	13
18. CRONOGRAMA DEL PIC 2022 .....	15
ANEXO.....	17



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
3 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

## 1. OBJETIVO

Fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.

## 2. ALCANCE

Aplica a todos los procesos de la Entidad en las que se identifica las necesidades de formación y capacitación.

## 3. POLÍTICAS

- ✓ La capacitación se centra en el mejoramiento de desempeño de los funcionarios en el proceso que apoyar y en lo que se requiere para su crecimiento y desarrollo personal.
- ✓ La capacitación está directamente relacionada con el proceso, los planes de desarrollo personal y los objetivos anuales de cada funcionario.
- ✓ Toda capacitación debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD.
- ✓ La capacitación constituye una asignación de trabajo. Los cursos, módulos o talleres serán programados, de manera virtual ante la aparición de la pandemia por el Covid-19 que generó la emergencia sanitaria y confinamiento desde el mes de marzo del 2020, y en tiempo laboral presencial y/o teletrabajo.
- ✓ La capacitación es una respuesta a necesidades de desempeño y desarrollo y a objetivos institucionales; por lo tanto, no es un beneficio, reconocimiento o incentivo.
- ✓ La Entidad formulará con una periodicidad mínima de un año, el plan institucional de capacitación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998.

## 4. TERMINOLOGÍA

- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal, 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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4)
- ✓ **Competencias:** “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- 2008 - DAFP).



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 4 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

- ✓ **Dimensión del HACER:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- ✓ **Dimensión del SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- ✓ **Dimensión del SER:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- ✓ **Educación Formal:** Es 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).
- ✓ **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 para el trabajo y Desarrollo Humano (Antes Educación No Formal):** La Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano regulada por la Ley 1064 de 2006, antes denominada Educación No Formal, 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).
- ✓ **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.
- ✓ **Plan Institucional de Capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que 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.
- ✓ **Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un equipo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de capacitaciones para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, está basado en los siguientes principios establecidos en el **Decreto 1567 de 1998 (Artículo 6)**:



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
5 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

- ✓ **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 diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas; d) 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 activa 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.
- ✓ **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. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✓ **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 de la entidad.
- ✓ **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## 6. NORMATIVIDAD (Nivel Nacional e Institucional)

- ✓ **Constitución Política de Colombia: Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH01-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
6 DE 22**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

- ✓ **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 2004.** Ley de Empleo Pública, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. Establece dentro de los principios de la función pública la Capacitación para aumentar los niveles de eficacia
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998.** Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
  
- ✓ **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos. Art.68 establece que la red institucional de capacitación para empleados públicos estará bajo la administración de la ESAP y será la encargada de articular las diferentes ofertas de capacitación que se ofrecen a las entidades públicas a nivel nacional y territorial.
- ✓ **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.
- ✓ **Resolución 122 de enero 28 de 2010:** Modifica el parágrafo 1° del art.24 y el parágrafo 1° del art.44 de la Resolución 154 de 2006.
- ✓ **Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
  
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y 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 052 de 2017.** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- ✓ **Ley 1753 de 2015.** Por medio del cual se integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la calidad en las entidades Públicas.
- ✓ **Decreto 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.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
  
- ✓ **Decreto 612 del 04 de abril de 2019.** Por el cual se fijan las directrices para la integración de los institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
  
- ✓ **Ley 1960 de junio 27 de 2019.** Por el cual se modifica la Ley 909, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su art.3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:  
g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.  
En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
  
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Marzo de 2020.**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 7 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>		

## RESOLUCIONES (INDERSANTANDER)

- ✓ **Resolución 154 de noviembre 28 de 2006:** Por la cual se adoptan los sistemas de capacitación y estímulos de los servidores públicos del Indersantander.
- ✓ **Resolución No.223 de 18 de noviembre de 2005:** Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto
- ✓ **Resolución No.134 de 19 de julio de 2018.** Por la cual se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conformó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el Indersantander de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ **Resolución No.144 de 05 de julio de 2019.** Por medio del cual el Comité Institucional de Gestión y Desempeño adopta las funciones de los Comités de Archivo, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Calidad del Instituto de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER.
- ✓ **Resolución No.057 de 15 de mayo de 2020.** Por la cual se modifica la Resolución 122 de 2010, modificatoria de la Resolución 154 de 2006.

## 7. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el INDERSANTANDER, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

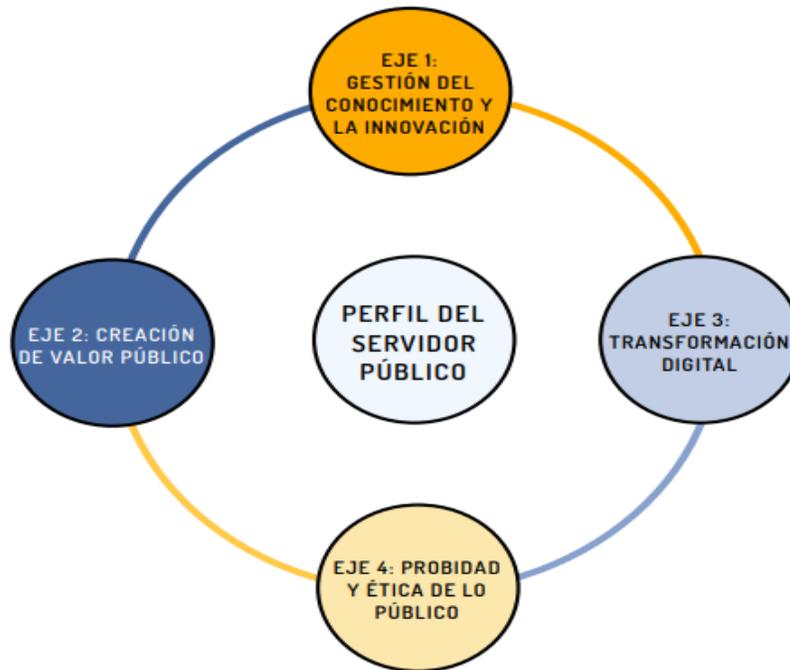


Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 8 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>		

## 7.1. Ejes temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

### 7.1.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua<sup>1</sup>

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2021) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### 7.1.2. Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

### 7.1.3. Eje 3: Transformación Digital:

La transformación digital es una prioridad para el Estado Colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan.

Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación a través del planes de capacitación incluye las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

### 7.1.4. Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Basados en Cómo formar hábitos con efectividad

<b>DESEO</b>	(La motivación) Querer hacerlo
<b>PRÁCTICA</b>	(La habilidad) Cómo hacerlo
<b>SABER</b>	(La teoría) Querer hacerlo



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
10 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

## 8. DIMENSIONES

La capacitación y formación de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, debe responder a tres dimensiones, que demuestren la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad los resultados que se esperan de un servidor público. Para lograrlo se estructura el Plan en tres dimensiones:

- ✓ **EI SER**, que comprende los valores y las actitudes del individuo como ser humano
- ✓ **EI SABER**, que está determinado por los conocimientos que debe tener para el cumplimiento de una determinada actividad y
- ✓ **EI HACER**, entendido como las destrezas, habilidades y aptitudes que debe poseer y demostrar el funcionario.

## 9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander - INDERSANTANDER, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a los usuarios y el eficaz desempeño del cargo y de los procesos.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Recreación de Santander – INDERSANTANDER, se tendrán en cuenta todos los lineamientos dados en la normatividad vigente.

### • **Inducción y Reinducción:**

Se tiene establecido un procedimiento de Inducción y Reinducción, cuyo objetivo es facilitar la integración del funcionario a la cultura organizacional, para lograr su adaptación, socializando los principios y valores institucionales, permitiendo familiarizarse con sus responsabilidades y motivándolo a generar compromiso con el Instituto.

La inducción dirigida al empleado en su integración a la cultura organizacional, y durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, debe estar enfocada a fortalecer el sentido de pertenencia por la Entidad, ésta se realizará cada dos (2) años y cada vez que se actualice un proceso, procedimiento o normatividad.

### • **El Plan Institucional de Capacitación- PIC**

**Objetivo General:** Contribuir al fortalecimiento del desarrollo de competencias y habilidades y la actualización de conocimientos de los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, con el fin de contribuir a la mejora continua de cada uno de los procesos establecidos.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-03	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 11 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>	

### Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requieren los funcionarios para el desarrollo de los diferentes procesos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER, para mejorar las competencias en las tres dimensiones del ser, saber y hacer.
- ✓ Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a las necesidades articulado con la identificación de las necesidades.
- ✓ Dar a conocer aspectos teóricos y conceptuales sobre nuevas normas o nuevos procedimientos, para garantizar la mejora continua del MIPG de la Entidad.
- ✓ Fomentar en los funcionarios buenas prácticas, que permitan la satisfacción del servicio a nuestros usuarios, así como el mejoramiento del desempeño a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional a partir de las competencias individuales de los funcionarios.
- ✓ Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

### Metodología

La metodología consiste en contar con información que determine las necesidades y expectativas reales de capacitación del personal al servicio del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. El proceso de Gestión de Talento Humano recopila la información para la aprobación de la encuesta de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que de manera conjunta se puedan Estructurar los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta las siguientes herramientas:

- ✓ **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** Aplicación encuesta sobre las necesidades de capacitación a los funcionarios de planta, con el propósito de establecer el respectivo diagnóstico y conocer las expectativas de los funcionarios frente a temas específicos de capacitación que se plantean en dicha encuesta. Se consolida la información, se realiza el respectivo análisis teniendo en cuenta las prioridades principales, para de esta manera obtener el respectivo diagnóstico.
- ✓ **Recomendaciones dadas por el proceso de Gestión Integral:** Se tendrán en cuenta las recomendaciones producto de la auditoria interna y el Plan y Cronograma de Trabajo en relación con temas que permitan mejorar la salud, bienestar, calidad de vida, ambiente de trabajo en los términos de la salud ocupacional y la seguridad industrial para los funcionarios, así como temas relacionados con el mejoramiento continuo, indicadores de gestión y formulación de acciones de mejora.
- ✓ **Establecimiento del cronograma:** Una vez obtenido el diagnostico, se establece el cronograma de capacitaciones que se pondrá en marcha durante la vigencia. Es importante tener en cuenta que dentro de este plan de capacitación se contemplarán las capacitaciones que se consideren pertinentes dentro del MIPG.

### 10.EJECUCIÓN

La jefe de talento humano y actuando como secretaria técnica del CIGD presenta resultado de las encuestas procesadas por el ingeniero de sistemas de la institución, permitiendo estructurar el Plan de Capacitación para la vigencia 2022.

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 12 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>		

Cada vez que se programe una capacitación la profesional universitaria adscrita al área administrativa y Financiera, encargada de la elaboración de los planes informará a los funcionarios, mediante comunicación interna vía correo electrónico, dando cumplimiento a la política de comunicación establecida por la Entidad.

## 11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación- PIC; en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, tales como:

- ✓ **Seminarios y talleres:** El capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.
- ✓ **Capacitación en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado Ej. Actividades de seguridad y salud en el trabajo.

## 12. FACILITADORES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se efectuará en algunos casos por el personal de la entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas.

## 13. PRESUPUESTO

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER, dentro del presupuesto de gastos vigencia 2022, asigna recursos propios para la ejecución del Programa de Capacitación, rubro identificado 2.1.2.02.02.009.01 "Capacitaciones" por la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$ 30.000.000) MCTE.

## 14. METAS E INDICADORES

La Entidad tiene establecido un indicador de gestión, denominado cumplimiento del Plan de Capacitación, cuyo objetivo es medir el porcentaje (%) de capacitaciones realizadas a los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander-INDERSANTANDER de acuerdo con el Plan de Capacitación establecido.

Se debe capacitar como mínimo el 80% de los funcionarios en la actual vigencia, siendo responsabilidad del CIGD la estructuración de los planes de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, con el apoyo de la jefe de talento humano, y del cumplimiento del porcentaje de reinducción a los servidores públicos, con el ánimo de garantizar la mejora en cada uno de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas por el Instituto.

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH01-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
13 DE 22**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022****15. REGISTRO**

En cada capacitación realizada se generarán los registros exigidos por el procedimiento y se publicarán en el link de MIPG, siendo estos: **Registro de Asistencia a Capacitación (FOGI07)**, **Evaluación/Reacción a la Capacitación (FOGI17)** y **Evaluación de la eficacia de la Capacitación (FORH10)**

**16. MECANISMO DE CONSULTA**

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Capacitación serán a través de la publicación en el link del MIPG, el Plan de inducción y reinducción, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión del área administrativa y financiera-talento humano.

**17. DESARROLLO DEL PIC 2022**

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PIC, así:

**Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:**

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

<b>EJE TEMÁTICO 1</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Gestión del Conocimiento	Saberes	Incremento del capital intelectual.
	Saber hacer	Generación y promoción del conocimiento.
	Saber ser	Modelo basados en el Trabajo en equipo. Servicio al ciudadano.

**Eje 2. Creación de valor público:**

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

<b>EJE TEMÁTICO 2</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Creación del valor publico	Saberes	Gestión y desarrollo del talento humano. Flujo de la información de manera pública.
	Saber hacer	Promoción del liderazgo.
	Saber ser	Gerencia estratégica.

**Eje 3. Transformación digital:**

		<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER</b>		
<b>CODIGO:</b> PLRH01-03		<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 01/04/2022	<b>APROBÓ:</b> Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director
<b>SOCIALIZACIÓN</b> CIGD	<b>PÁGINA:</b> 14 DE 22	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022</b>		

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

<b>EJE TEMÁTICO 3</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Transformación digital	Saberes	Organización y estructura del estado.
	Saber hacer	Sistemas (Word, Excel, Power Point).
	Saber ser	Administración de plataformas (SECOP -SIA OBSERVA).

#### **Eje 4. Probidad y ética de lo público.**

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

<b>EJE TEMÁTICO 4</b>	<b>DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMÁTICOS</b>
Probidad y ética de lo público	Compromiso participativo y democrático	Inteligencia emocional, comunicación asertiva y manejo de relaciones interpersonales. (Plan Anual del SG-SST). Ética y transparencia en la gestión pública.
	Estrategias de comunicación y educación	

Adicional y conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de los funcionarios del INDERSANTANDER, se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestión documental.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.
- Gestión contractual.



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER**

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
15 DE 22

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

**18. CRONOGRAMA DEL PIC 2022**

FECHA DE ELABORACIÓN:		2022						
TEMARIO	CONTENIDO	DIRIGIDO	DURACION	RECURSOS			FECHA	
				HUMANOS	FISICOS	FINANCIEROS		
<b>EJE TEMÁTICO 1</b> Gestión del Conocimiento	Saberes	Incremento del capital intelectual.	Funcionarios	2 horas	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer semestre de 2022
	Saber hacer	Generación y promoción del conocimiento	Funcionarios	2 horas				
	Saber ser	*Modelo basados en el Trabajo en equipo. *Servicio al ciudadano.	Funcionarios	2 horas				
<b>EJE TEMÁTICO 2</b> Creación del valor publico	Saberes	*Gestión y desarrollo del talento humano. *Flujo de la información de manera pública	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer semestre de 2022
	Saber hacer	Promoción del liderazgo.	Funcionarios	2 horas				
	Saber ser	Gerencia estratégica.	Funcionarios	1 hora				
<b>EJE TEMÁTICO 3</b> Transformación digital	Saberes	Organización y estructura del estado.	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de gestión y/o Presupuesto	Segundo semestre de 2022
	Saber hacer	Sistemas (Word, Excel, Power Point).	Funcionarios	1 hora				
	Saber ser	Administración de plataformas (SECOP -SIA OBSERVA).	Funcionarios	1 hora				
<b>Eje 4. Probidad y ética de lo público.</b>	Compromiso participativo y democrático de comunicación y educación	Inteligencia emocional, comunicación asertivas y manejo de relaciones interpersonales. (Plan Anual del SG-SST). Ética y transparencia en la gestión pública (Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción-DAFP)	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer y Segundo semestre de 2022

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER****CODIGO:**  
PLRH01-03**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano**Fecha elaboración:**  
01/04/2022**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD**PÁGINA:**  
16 DE 22**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

<b>Inducción y Reinducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misión, Visión, Políticas</li> <li>Estructura organizacional</li> <li>Valores y principios institucionales- Código de integridad.</li> <li>Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>Plan de bienestar social e incentivos.</li> <li>Plan Institucional de Capacitación- PIC.</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestion MIPG.</li> <li>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>Matriz Institucional de Riesgos.</li> </ul>	Funcionarios	10 horas	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Enero- Diciembre de 2022
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Desarrollo del plan de trabajo anual y del Programa de capacitaciones en SST.	Funcionarios	40 horas	Asesora SST - Coordinadora SST	Auditorio, papelería, video bean, Virtual (Correos institucionales)	Recursos de Gestión	Primer y Segundo Semestre 2022
<b>Política de Integridad</b>	Promoción y apropiación del código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.	Funcionarios	1 hora	Area de Talento Humano	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Segundo Semestre de 2022
<b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG</b>	Aspectos específicos del modelo y su operación al interior de la Administración Municipal.	Funcionarios	1 hora	Profesional de MIPG	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Primer Semestre de 2022
<b>Gestion Documental</b>	Gestión Documental, manejo de archivo y documentación institucional, transparencia y acceso a la información.	Funcionarios	1 hora	Asesores de Gestión Documental	Auditorio, papelería, video bean.	Recursos de Gestión	Segundo Semestre de 2022
<b>Gestión contractual</b>	Administración y contratación pública	Funcionarios	2 horas	Asesor Jurídico	Auditorio, papelería, material.	Recursos de Gestión y/o presupuesto	Segundo Semestre de 2022
<b>OTROS</b>	Talleres, Cursos, Conferencias, Foros y Diferentes temas asociados al cargo que permitan mejorar las competencias laborales de los funcionarios del Instituto..	Funcionarios	Por definirse	Entidades Oficiales y Privadas	Según disposición de las entidades externas	Recursos de Gestión y/o presupuesto	Enero- Diciembre de 2022
<b>Elaborado Por.</b>	Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG		<b>Aprobado Por.</b>	Pedro Belén Carillo Cárdenas -Director			
<b>Socialización:</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño						

**PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS**  
Director**MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO**  
P.U. Administrativa y Financiera-Jefe THElaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH  
Reviso Aspectos técnicos: Erika Lizeth Ariza Pinto-CPS MIPG  
Revisó. Camilo Andrés Rivero Rendón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica  
Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
17 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

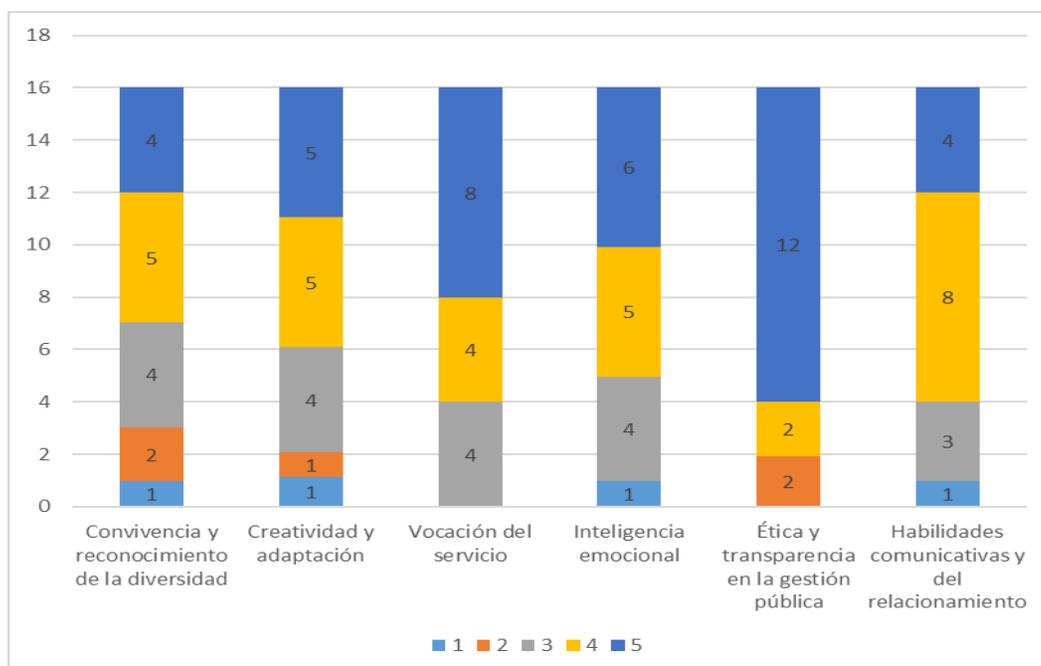
## ANEXO RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN

La encuesta es respondida por diecisiete (17) funcionarios del INDERSANTANDER, proceso de Gestión del Talento Humano con el apoyo del área de sistemas, utilizando la web, aplicativo *google form*, cuestionario enviado para su diligenciamiento a cada correo personal (previamente autorizado) e institucional, con el propósito de generar el diagnóstico de necesidades de capacitación en los temas de interés individual y de grupo, El informe de encuestas de capacitación fueron entregados por sistemas, para el respectivo análisis y elaboración del Plan Institucional de Capacitación.

Para el componente de Gestión del Talento Humano, se integra el aprendizaje organizacional en sus (4) ejes temáticos *PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO*, *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*, *CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO* y *TRANSFORMACIÓN DIGITAL* con sus correspondientes contenidos temáticos, análisis y selección de las dimensiones del SER, SABER, HACER y en concordancia con la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) del DAFP.

### 1. ANÁLISIS RESULTADOS EJES TEMÁTICOS

#### PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



Se prioriza la dimensión del **SER** para el eje temático **Probidad y ética de lo público**-, con sus (6) contenidos temáticos, siendo estos:



# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
18 DE 22

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

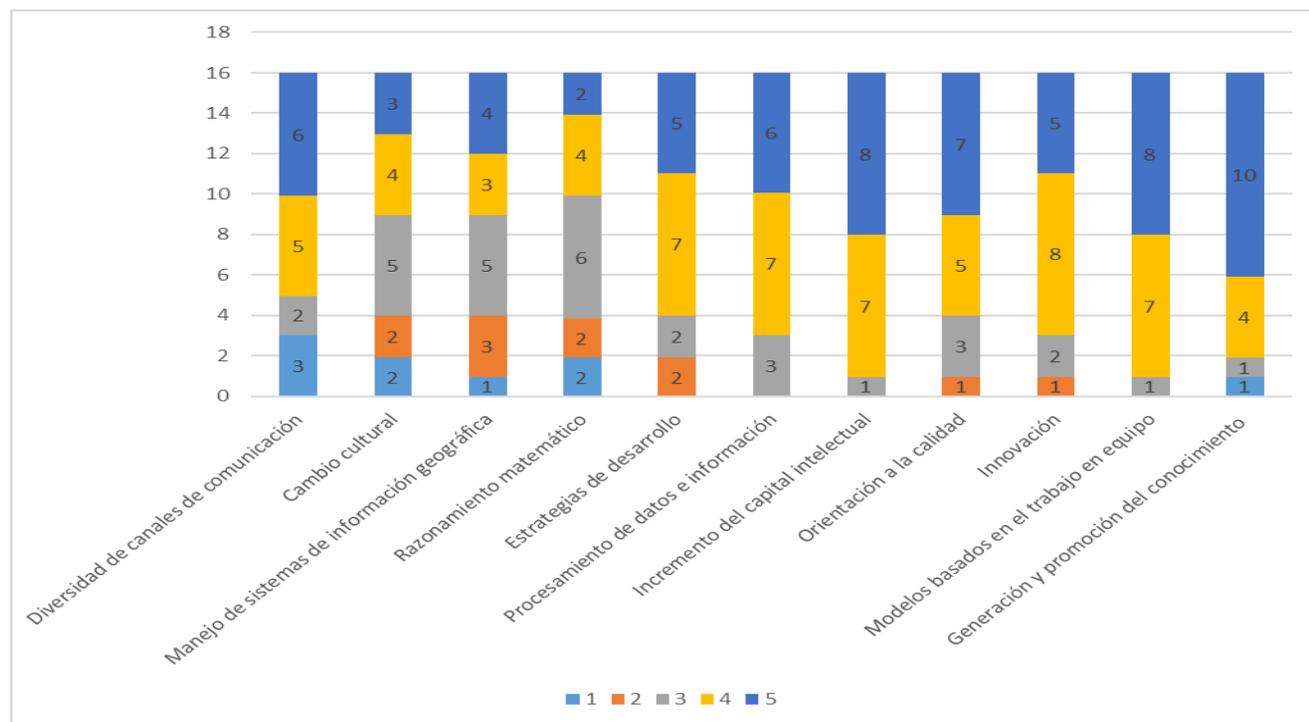
1. Convivencia y reconocimiento de la diversidad
2. Creatividad y adaptación
3. Vocación del servicio
4. Inteligencia emocional
5. Ética y transparencia en la gestión pública
6. Habilidades comunicativas y de relacionamiento

### • Análisis de resultado:

Para cada contenido temático se asigna un número de importancia, siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia. En su orden encontramos en orden de importancia con base en la encuesta:

Responden doce (12) funcionarios al contenido temático **“Ética y transparencia en la gestión pública”**, en segundo lugar con ocho (8) funcionarios que optan por el contenido **Vocación del servicio**, en tercer lugar seis (6) funcionarios optan por **Inteligencia emocional**, en cuarto lugar cinco (5) funcionarios escogen el contenido temático relacionado **con Convivencia y reconocimiento de la diversidad** y en quinto lugar un empate con cuatro (4) funcionarios por las opciones **Convivencia y reconocimiento de la diversidad** y **Habilidades comunicativas y de relacionamiento**

### • Gestión del Conocimiento



Se prioriza la dimensión del **SABER** para el eje temático **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**, con sus once (11) contenidos temáticos a saber:



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
19 DE 22

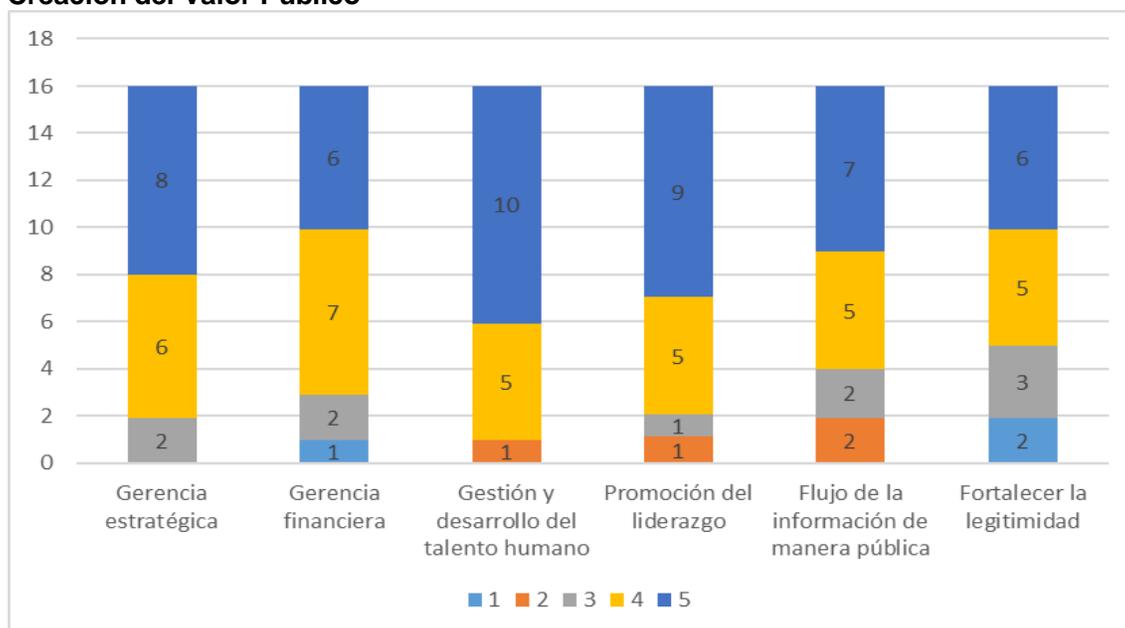
### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

1. Diversidad de canales de comunicación
2. Cambio cultural
3. Manejo de sistemas de información geográfica
4. Razonamiento matemático
5. Estrategias de desarrollo
6. Procesamiento de datos e información
7. Incremento del capital intelectual
8. Orientación a la calidad
9. Innovación
10. Modelos basados en el trabajo en equipo
11. Generación y promoción del conocimiento

#### • **Análisis de resultado:**

En esta dimensión se presenta en orden de importancia, las siguientes respuestas: Diez (10) funcionarios deciden por el contenido temático **“Generación y promoción del conocimiento”**; en segundo lugar empate con ocho (8) funcionarios quienes optan por las temáticas **“Incremento del capital intelectual y Modelos basados en el trabajo en equipo”**. En tercer lugar escogen siete (7) funcionarios la opción **“Orientación a la calidad”**; en cuarto lugar se presenta un doble empate donde dos grupos de seis (6) funcionarios deciden por los temas **“Procesamiento de datos e información”** y **“Diversidad de canales de comunicación”** y en quinto lugar, cinco (5) funcionarios toman la opción **“Estrategias de desarrollo”**.

#### • **Creación del Valor Público**



Se prioriza la dimensión del HACER para el eje temático **VALOR PÚBLICO**, con sus seis (6) contenidos temáticos, a saber:

1. Gerencia estratégica
2. Gerencia financiera
3. Gestión y desarrollo del talento humano



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
20 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

- Promoción del liderazgo
- Flujo de la información de manera pública
- Fortalecer la legitimidad

#### • **Análisis de resultado:**

De acuerdo a los temas que integran esta dimensión, se presenta en orden de importancia los siguientes resultados: En primer lugar responden diez (10) funcionarios por la temática “**Gestión y desarrollo del talento humano**”; en segundo lugar nueve (9) funcionarios seleccionan el tema “**Promoción del liderazgo**”; en tercer lugar ocho (8) funcionarios optan por “**Gerencia estratégica**”; en cuarto lugar siete (7) personas que responden por la temática “**Flujo de la información de manera pública**”. Y finalmente en quinto lugar empate con seis (6) funcionarios que optaron por los siguientes contenidos temáticos: “**Fortalecer la legitimidad y “Gerencia financiera**”.

A la pregunta, adicional a las anteriores ¿Que otras necesidades de capacitación existen al interior de su oficina y cuál es la razón?. Los funcionarios responden a las siguientes solicitudes:

Informática	Esta en innovación constantemente
Contratación publica	Lineamientos claros en la supervisión de los contratos convenios etc.
Manejo del sistema contable	Necesidad de un apoyo en manejo contable
Aspectos prácticos de la gestión de almacén e inventarios en entidades estatales; la gestión documental a través de las políticas de gobierno digital, seguridad digital, servicio al ciudadano y racionalización de trámites; la gestión documental a través del MIPG.	Actualización y mejora de los procesos de almacén (activos fijos) y Gestión Documental
Manejo plataformas sector publico	Avance de las tecnologías
Habilidades ofimáticas	El buen desempeño de equipos de cómputo
Capacitación en la legalización de contratos	Soy la persona encargada de recibir y revisar la documentación para la liquidación de contratos
Actualización en presupuesto público	Ejecución de funciones
Avances en temas contables	Mejorar la información contable y financiera
MIPG	Actualizar procesos
Todo lo relacionado con la oficina de control interno	Por los informes que se desarrolla en esta oficina
De administración	Por las diferentes auditorías
Disciplinario	Está dentro de mi competencia

## 2. NECESIDAD CUMPLIMIENTO FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PUBLICO

La entidad considera necesario aplicar la encuesta para determinar el cumplimiento de **funciones generales de un servidor público**.

Se elabora un listado de seis (6) opciones temáticas, siendo estos:



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

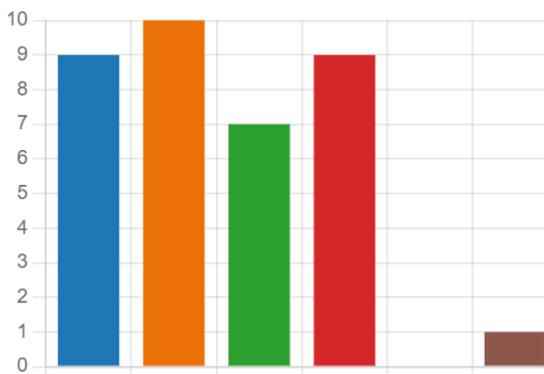
**PÁGINA:**  
21 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

- ✓ Sistemas (Word, Excel, Power Point)
- ✓ Organización y estructura del Estado
- ✓ Manejo de bases de datos
- ✓ Temas de fortalecimiento de competencia del “SER” (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc)
- ✓ Ninguna de las anteriores
- ✓ Otros

#### • Gráfico de resultados

● Sistemas (Word, Excel, Power Point)	9
● Organización y estructura del Estado	10
● Manejo de bases de datos	7
● Temas de fortalecimiento de competencia del “SER” (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.)	9
● Ninguna de las anteriores	0
● otros	1



#### • Análisis de resultados

De acuerdo a los temas de la encuesta, se evidencia el siguiente resultado en su orden: En primer lugar diez (10) funcionarios por la opción “**Organización y estructura del Estado**”. En segundo lugar empate donde nueve (9) funcionarios deciden por los contenidos “**Sistemas (Word, Excel, Power Point)**” y **Fortalecimiento de competencia del “SER” (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.** En tercer lugar, siete (7) funcionarios deciden por el tema “**Manejo de base de datos**”, y por último un (1) funcionario opta por la opción “**Otros**”, señalando sus temas de interés: “*CONVIVENCIA LABORAL, MIPG Y SECOP*”.

### 3. NECESIDAD CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

El listado de prioridades de **capacitación individual** está compuesto de ocho (8) opciones temáticas, siendo estas:

1. Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos
2. Administración de plataformas (SECOP – SIA OBSERVA)
3. Archivística –Marco normativo e implementación de tablas de retención
4. Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point)
5. MECI y SIG (Conversión a MIPG)



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

**CODIGO:**  
PLRH01-03

**ELABORÓ:**  
Maria Amparo Castellanos  
Talento Humano

**Fecha elaboración:**  
01/04/2022

**APROBÓ:**  
Pedro Belén Carillo  
Cárdenas -Director

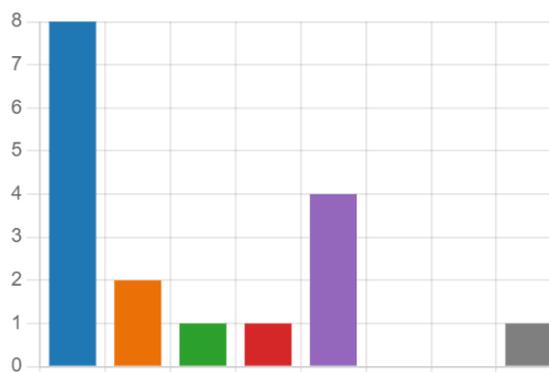
**SOCIALIZACIÓN**  
CIGD

**PÁGINA:**  
22 DE 22

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

6. Protección de Datos seguridad informática
7. Servicio al cliente
8. Contabilidad básica y manejo de tesorería

#### • Gráfico de Resultados y su análisis



Se presenta en su orden el siguiente resultado: En primer lugar ocho (7) funcionarios deciden por el contenido temático **“Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos”**. En segundo lugar cuatro (4) funcionarios optan y deciden responder por la opción **“MECI y SIG (Conversión a MIPG)”**; en tercer lugar dos (2) funcionarios deciden por la opción **“Administración de plataformas (SECOP-SIA OBSERVA)”** y en cuarto lugar tres (4) personas de manera individual cada una decide por los siguientes contenidos: **Archivística-Marco normativo, Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point) y Contabilidad básica y manejo de tesorería.**