

INDERSANTANDER.

Bucaramanga – Colombia.

---

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Vigencia 2021

Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander  
INDERSANTANDER



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 2 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

### 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 del Sistema de Gestión Integral 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, en su mayoría 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).
- ✓ **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.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 3 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

- ✓ **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):**

- ✓ **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.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 4 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

- ✓ **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. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La estrategia y los lineamientos que se utilizarán en la formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC, son los enunciados en el Plan Nacional de Formulación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servicio Público, elaborado por el DAFP (marzo de 2017); Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por la ESAP (Diciembre de 2017), los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos en el Plan Estratégico.

En atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2, el Plan Institucional de Capacitación del Instituto, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización: *Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación del Valor Público*:



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 5 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

- **Gobernanza para la paz**

Importante tema para aplicar en las entidades públicas a nivel territorial, involucra los actores y las estructuras formales e informales en la implementación de decisiones en un contexto de construcción de paz, donde es de suma importancia el papel y las acciones de los servidores públicos con tal transparencia, legitimidad y legalidad. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.esap.edu.co/gobernanza/punto-partida/gobernanza-para-la-paz/>

- **Gestión del Conocimiento**

Las entidades necesitan consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas públicas, sumado a la necesidad de hacer uso eficiente de las tecnologías. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/conocimiento/100/103-ejes-gestion-conocimiento.html>

- **Creación del Valor Público**

Los servidores públicos y las instituciones que representan como un sólo estado, deben buscar la entera satisfacción de sus ciudadanos, siempre a través de políticas de buen gobierno como la transparencia, los ejercicios de rendición de cuentas y un oportuno y eficiente servicio al ciudadano. Se proporciona a los funcionarios la ruta para profundizar en el tema y de apoyo para responder la encuesta de necesidades en capacitación sobre este eje temático.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-importancia-de-generar-valor-publico-en-las-sociedades-del-siglo-xxi#:~:text=El%20concepto%20de%20valor%20p%C3%BAblico,satisfacer%20necesidades%20propias%20de%20la>

## 7. **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.
- ✓ **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.

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

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 6 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

- ✓ **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”
- ✓ **NTC ISO 9001: 2015,** Sistema de Gestión de la Calidad
- ✓ **NTC ISO 14001: 2015,** Sistema de Gestión Ambiental
- ✓ **NTC – OHSAS 18001:2007,** Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 7 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

- ✓ **Plan Nacional de Formulación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servicio Público, elaborado por el DAFP (marzo de 2017)**
- ✓ **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por la ESAP (diciembre de 2017)**
- ✓ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2008 - DAFP.**
- ✓ **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano-MECI 2014**
- ✓ **Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG Versión 2. DAFP 2018**
  
- **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.

### 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.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 8 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

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 (PRRH02), 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.

En cuanto a 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.

### 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 Sistema de Gestión Integral 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 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



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

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 Sistema de Gestión Integral.

### 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 2021.

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 salud ocupacional.

### 12. FACILITADORES



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 10 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

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, debe contar con la disponibilidad presupuestal y recursos para la ejecución del Programa de Capacitación durante la vigencia 2021.

### 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 al 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.

### 15. REGISTRO

En cada capacitación realizada se generarán los registros exigidos por el procedimiento y se publicarán en el link del Sistema de Gestión Integral, como son:

- ✓ **Registro de Asistencia a Capacitación (FOGI07):** Debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación, facilita el control de las personas que asisten a las capacitaciones.
- ✓ **Evaluación/Reacción a la Capacitación (FOGI17):** Se aplica inmediatamente finalice la capacitación, dicho registro permite conocer la reacción de las personas que asisten a las capacitaciones con relación a las condiciones logísticas, el desarrollo pedagógico, el desempeño del capacitador y la pertinencia de la capacitación. Facilita identificar la percepción de quienes fueron capacitados, frente a los aspectos positivos y por mejorar, así como la identificación de los temas de interés para futuras capacitaciones.
- ✓ **Evaluación de la eficacia de la Capacitación (FORH10):** Se debe registrar el tema de la capacitación y el objetivo. Se debe formular las preguntas puntuales acerca de los temas tratados en dicha capacitación. Lo anterior con el fin de establecer el impacto de la misma.

### 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 Sistema de Gestión Integral, el Plan de inducción y reinducción, correo electrónico, y en medio físico en el archivo de gestión de la profesional adscrita al área administrativa y financiera.



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 11 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

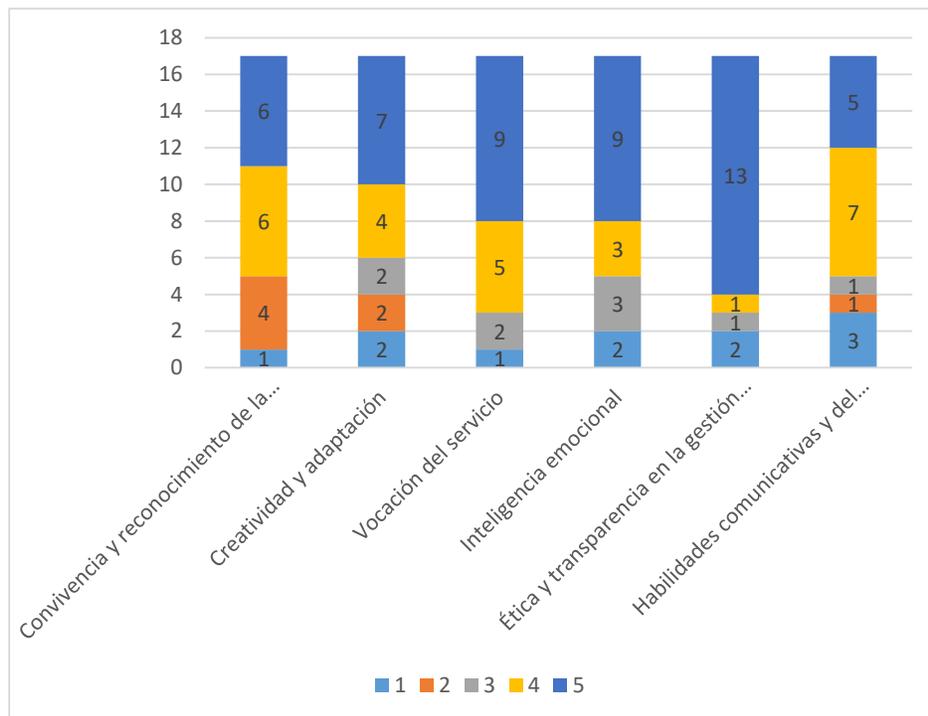
### 17. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN

Se realiza la encuesta a los 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 tres (3) ejes temáticos *GOBERNANZA PARA LA PAZ, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO*, 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

- **Gobernanza para la Paz**



Se prioriza la dimensión del SER para el eje temático Gobernanza para la Paz, con sus (6) contenidos temáticos, siendo estos:



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 12 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

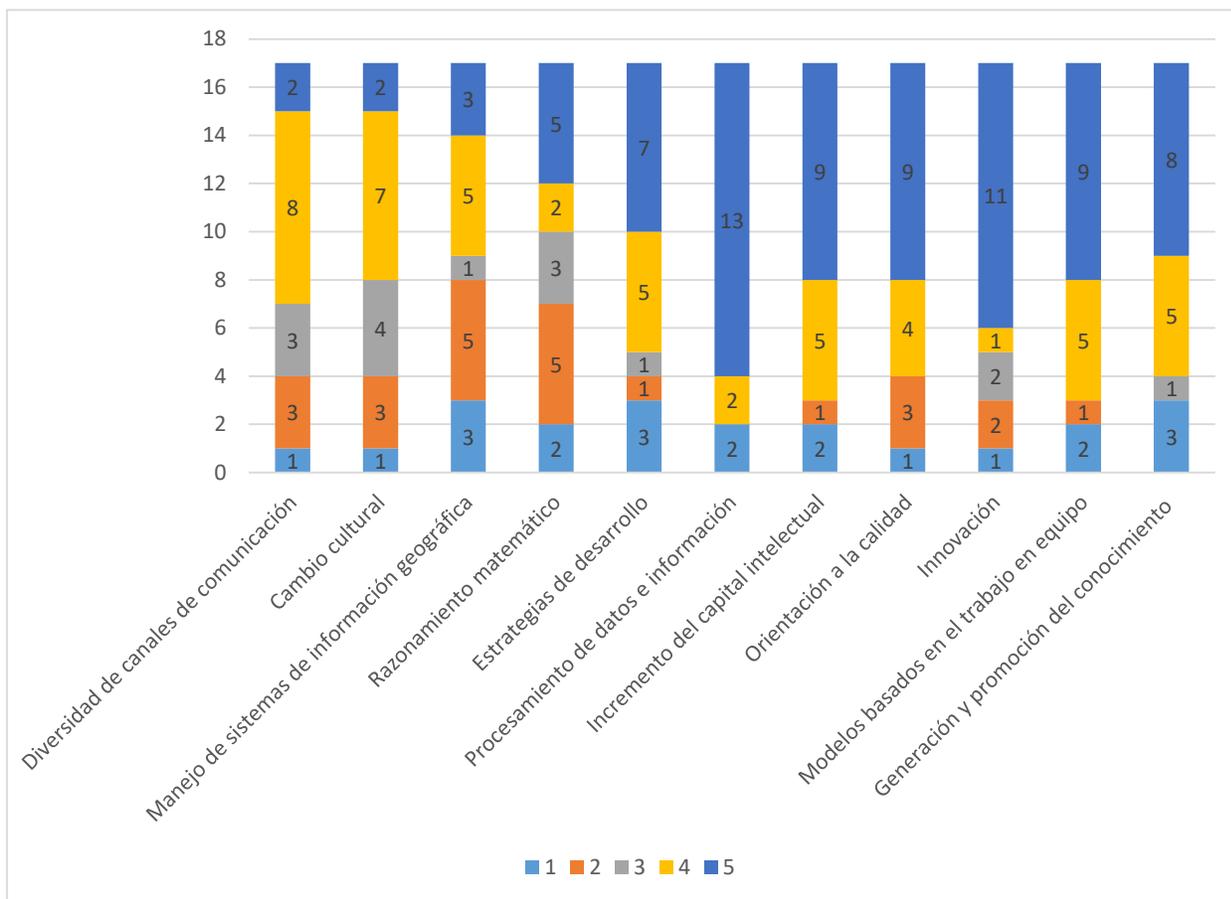
1. Convivencia y reconocimiento de la diversidad
2. Creatividad y adaptación
3. Vocación del servicio
4. Inteligencia emocional
5. Ética y transparencia en la gestión pública
6. Habilidades comunicativas y de relacionamiento

• **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 trece (13) funcionarios al contenido temático **“Ética y transparencia en la gestión pública”**, en segundo empate con nueve (9) funcionarios que optan por los contenidos temáticos de **Inteligencia emocional y Vocación del servicio**, en tercer lugar siete (7) funcionarios optan por **Creatividad y vocación**, cuarto lugar seis (6) funcionarios escogen el contenido temático relacionado **con Convivencia y reconocimiento de la diversidad** y en quinto puesto cinco (5) funcionarios optan por **Habilidades comunicativas y de relacionamiento**.

• **Gestión del Conocimiento**





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

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 13 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

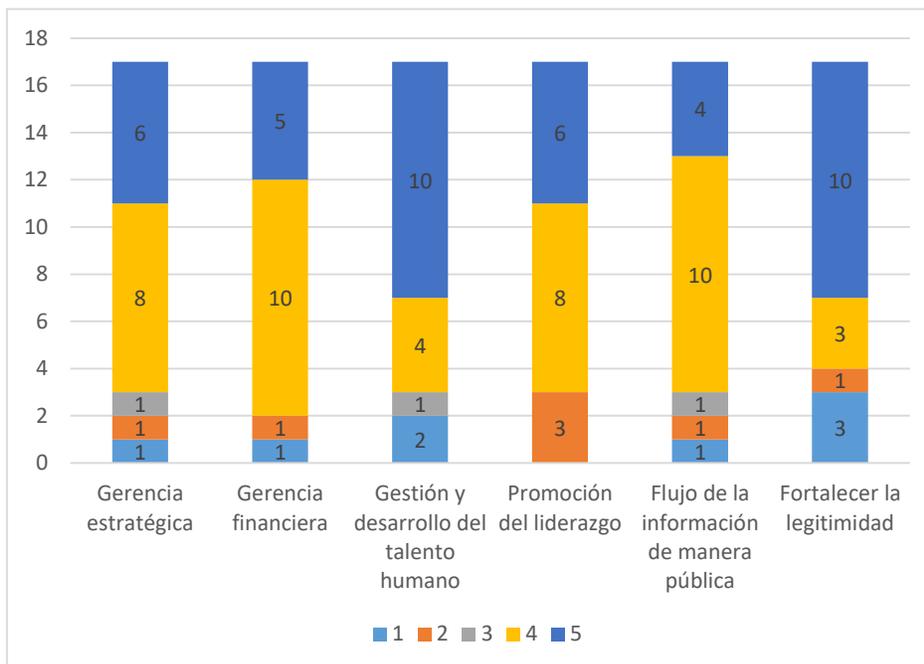
Se prioriza la dimensión del SABER para el eje temático **Gestión del Conocimiento**, con sus once (11) contenidos temáticos a saber:

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: Trece (13) funcionarios deciden por el contenido temático “Procesamiento de datos e información”; segundo lugar con once (11) funcionarios quienes escogieron la temática la “Innovación”. En tercer lugar, un triple empate con nueve (9) funcionarios que optaron por los siguientes contenidos: “Incremento del capital intelectual”, “Orientación a la calidad”, “Modelos basados en el trabajo en equipo”; en Cuarto lugar, ocho (8) funcionarios escogen el contenido temático “Generación y promoción del conocimiento”; y en quinto lugar, ocho (8) funcionarios toman la opción “Diversidad de canales de comunicación”.

• **Creación del Valor Público**





## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 14 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

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
4. Promoción del liderazgo
5. Flujo de la información de manera pública
6. 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, un empate con diez (10) funcionarios que optaron por los siguientes contenidos temáticos: “Gestión y desarrollo del talento humano” y “Fortalecer la legitimidad”. En un segundo lugar se presenta un empate con diez (10) funcionarios, quienes optan por el contenido “Gerencia Financiera y Flujo de información de manera pública”. Y en un Tercer lugar, un empate con ocho (8) funcionarios que escogieron por las opciones temáticas: “Gerencia estratégica” y “Flujo de la información de manera pública”.

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

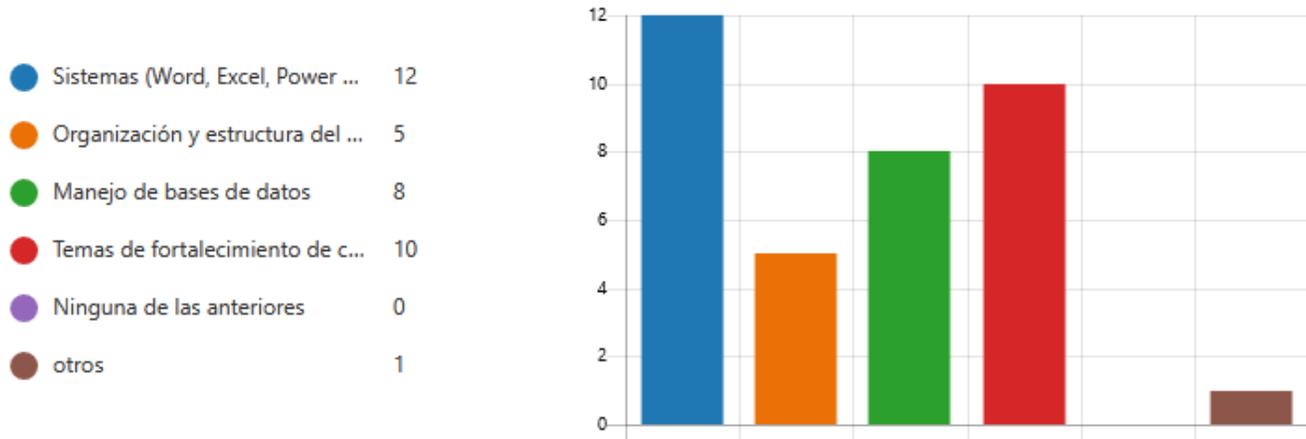
La entidad considera necesario aplicar la encuesta para determinar el cumplimiento de **funciones generales de un servidor público**.

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

- ✓ 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

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 15 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

• **Gráfico de Resultados y su análisis**



De acuerdo a los temas en mención, se evidencia el siguiente resultado: Doce (12) funcionarios deciden el contenido en su orden “Sistemas (Word, Excel, Power Point)”. En segundo lugar diez (10) funcionarios escogen el contenido temático Fortalecimiento de competencia del “SER” (Inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc. En tercer lugar, ocho (8) funcionarios deciden por el tema Manejo de base de datos. En cuarto lugar se registran cinco (5) funcionarios que escogen el contenido temático relacionado con Organización y estructura del Estado, y por último un (1) funcionario optan por escoger Otros contenidos temáticos, siendo estos:

- Certificación en Auditoría de Calidad.
- Gestión Documental - Activos Fijos
- Ampliar mis conocimientos en la legalización y liquidación de contratos
- Talento humano

**3. NECESIDAD CAPACITACIÓN INDIVIDUAL**

Se elabora un listado de prioridades de **capacitación individual** con 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)
6. Protección de Datos seguridad informática
7. Servicio al cliente
8. Contabilidad básica y manejo de tesorería

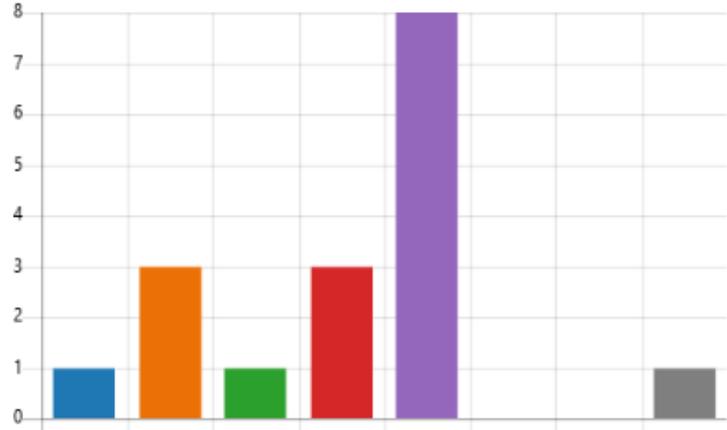


INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

<b>CODIGO:</b> PLRH01-01	<b>FECHA:</b> 22/02/2017	<b>ELABORÓ:</b> Maria Amparo Castellanos Talento Humano	<b>Fecha elaboración:</b> 09/02/2021	<b>APROBÓ:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD
<b>CONTROL:</b> SÍ	<b>PÁGINA:</b> 16 DE 16	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		

• **Gráfico de Resultados y su análisis**

- Contratación estatal, supervisi... 1
- Administración de plataforma... 3
- Archivística –Marco normativo... 1
- Herramientas tecnológicas (Ex... 3
- MECI y SIG (Conversión a MIPG) 8
- Protección de Datos segurida... 0
- Servicio al cliente 0
- Contabilidad básica y manejo ... 1



De acuerdo a los temas en mención, se evidencia el siguiente resultado: Ocho (8) funcionarios en primer lugar deciden por el contenido temático “MECI y SIG (Conversión a MIPG)”. En segundo lugar, empate, donde tres funcionarios responden por cada una de las siguientes temáticas: “Administración de plataformas (SECOP-SIA OBSERVA)” y “Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power Point)”. Por último, en tercer lugar, con un funcionario por cada contenido temático, siendo estos: *Contratación estatal, supervisión e interventoría de contratos, Archivística-Marco normativo e implementación de tablas de retención y Contabilidad básica y manejo de tesorería.*

**PEDRO BELÉN CARRILLO CÁRDENAS**  
Director

**MARIA AMPARO CASTELLANOS AMADO**  
P.U. Administrativa y Financiera-Jefe TH

Elaboró: Maria Amparo Castellanos Amado-Jefe TH  
Revisó. Juan Camilo Rivero Rendón-CPS Abogado Asesor Oficina Jurídica

Vo.Bo: Mayra Alejandra Téllez Romero-Jefe Oficina Jurídica