

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 2 de 30

1. INTRODUCCIÓN



El Instituto Departamental de Recreación y Deporte -INDERSANTANDER requiere, además de procesos de reforma y modernización de su estructura, se implementen ciclos de mejora continua sobre su gestión, de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo organizacional. Para tal fin,

la gestión estratégica del Área Talento Humano considera que el Plan Institucional de Capacitación PIC es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades de la misma prestación de servicios, en suma, con lo anterior se desea garantizar una adecuada prestación de bienes y servicios; así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas que orientan la acción organizacional.

Es por ende que la oficina de Talento Humano dentro de su Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2025, personal administrativo y personal profesional de apoyo adscrito a esta oficina, desea tener una planeación y gestión estratégica, para una efectiva ejecución, con el fin de poder potencializar las capacidades y competencias de las personas vinculadas a la organización y así tener un liderazgo

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 3 de 30

efectivo en el futuro y fomente una nueva cultura organizacional fundada en valores, principios y aumento de la productividad.

La premisa será: si tenemos trabajadores que mejoran su desempeño continuamente, el instituto prestará un mejor servicio y esto incidirá inmediatamente en aumentar la confianza del ciudadano en una empresa que brinda y provee servicios públicos.

Precisamente dentro del marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial será tener en cuenta con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los trabajadores con el fin de dinamizar los procesos. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener una garantía de que los colaboradores estarán orientados a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su mayor valor, es decir en talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que la organización aprenda, evolucione, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El Plan Institucional de Capacitación-PIC del Instituto Departamental de Recreación y Deporte- INDERSANTANDER 2025 presenta los lineamientos que orientan a la formación y capacitación de los 25 funcionarios de la entidad.

2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

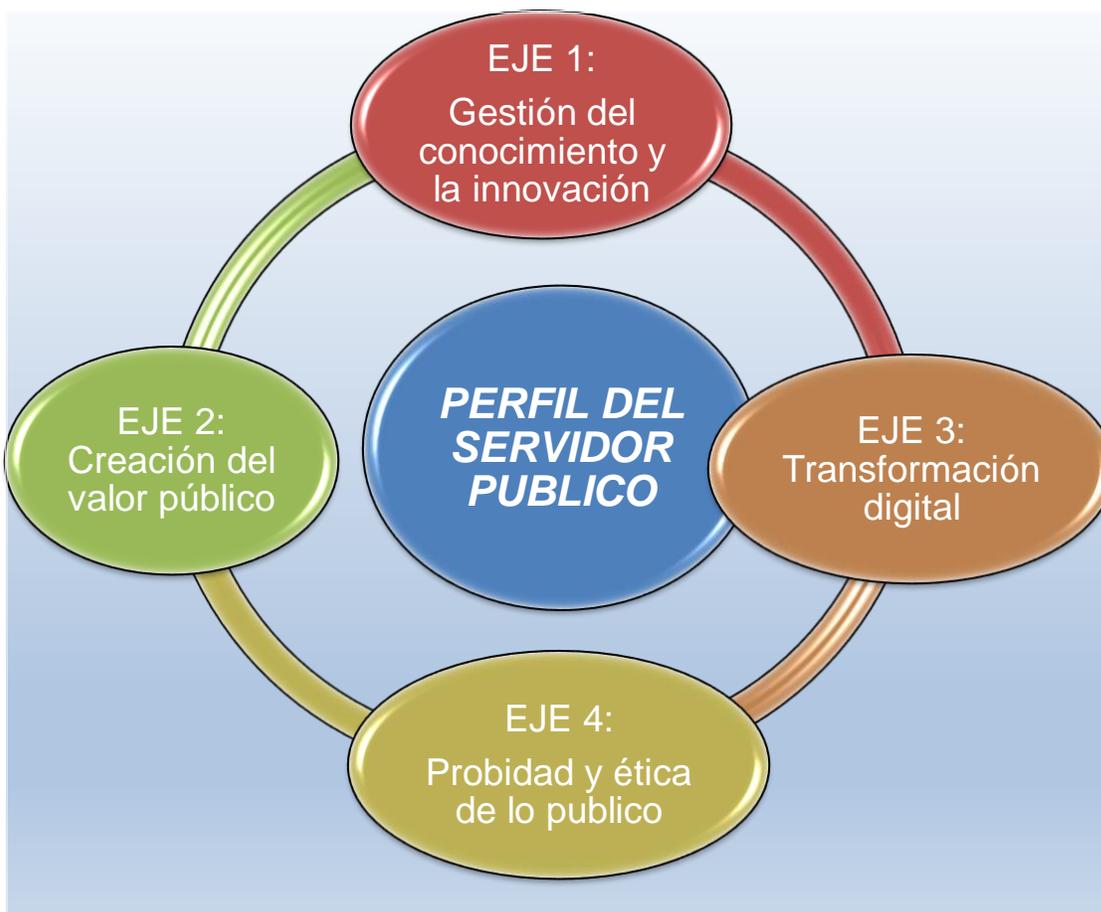
En el proceso de diagnóstico se hizo un análisis estadístico-descriptivo con base en los datos reportados en la Encuesta del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, encuesta dirigida a 25 funcionarios de la entidad, pero diligenciada por veintitrés (23) funcionarios del INDERSANTANDER, ya que dos (2) de ellos gozaban de sus vacaciones. con esto se determinaron los aspectos estratégicos y operativos y que permitieron caracterizar el PIC 2025 de Instituto.

A Continuación, se realiza una síntesis del análisis hecho frente a la encuesta recopilada por medio de la plataforma Google Encuesta en el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSellO9rImIY3AWR1NaUFfyJMIPH24-7KlaoGmPz-471Y_wVOA/viewform?usp=header

2.2. Ejes temáticos

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



2.2. Nivel Jerárquico Evaluado

Estos fueron los niveles jerárquicos que participaron en la encuesta del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2025 y los funcionarios pertenecientes a cada una.

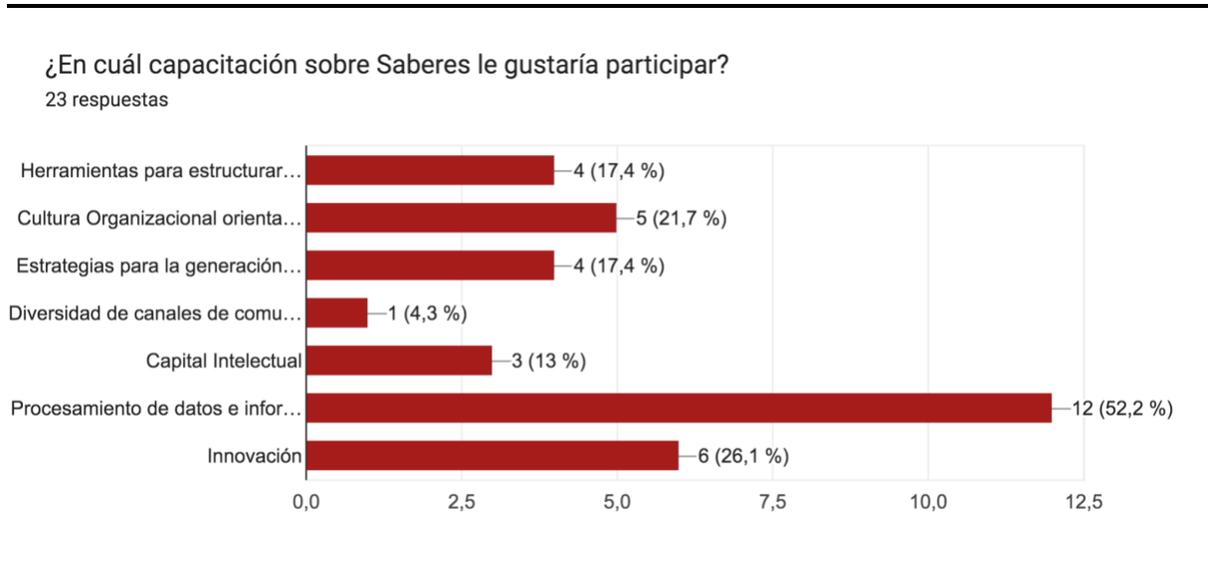


2.3. Eje del Conocimiento y la Innovación

El primer eje de la encuesta permitirá que los funcionarios del INDERSANTANDER, diseñen, gestionen y ofrezcan los servicios de la organización de una manera óptima y así el colaborador logrará apropiarse y aplicar el conocimiento tácito para el desarrollo de sus actividades laborales.

Este eje se divide en competencias como Saberes, Saber Hacer y Saber Ser, de los cuales se indagaron cada uno con el fin de que cada funcionario seleccionará la temática de su interés y se tendrán en cuenta la dos (2) capacitaciones con puntuaciones más altas, en dado caso que exista un empate en la puntuación será decisión del Profesional encargado de Talento Humano realizar o no una tercera capacitación, lo cual también estará sujeto a presupuesto del instituto.

2.3.1. Competencia - Saberes



De acuerdo con el reporte el orden de las capacitaciones y a tener en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación PCI 2025 en el eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación y competencia Saberes son las siguientes:

- a) Procesamiento de datos e información
- b) Innovación

2.3.2. Competencia - Saber Hacer

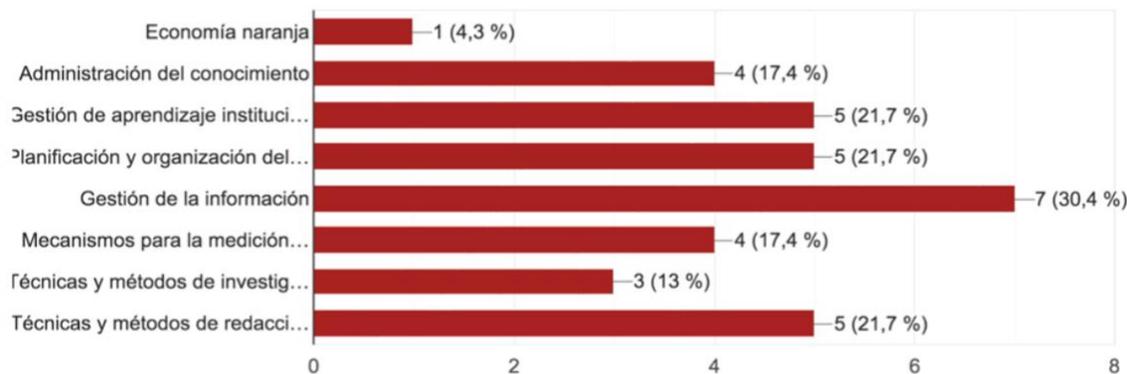
En el reporte de este eje Gestión del Conocimiento y la Innovación perteneciente a la competencia Saber Hacer las capacitaciones a tener en cuenta según la selección de los funcionarios en el Plan Institucional de Capacitación serán:

- a) Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- b) Planificación y organización del conocimiento



¿En cuál capacitación sobre Saber - Hacer le gustaría participar?

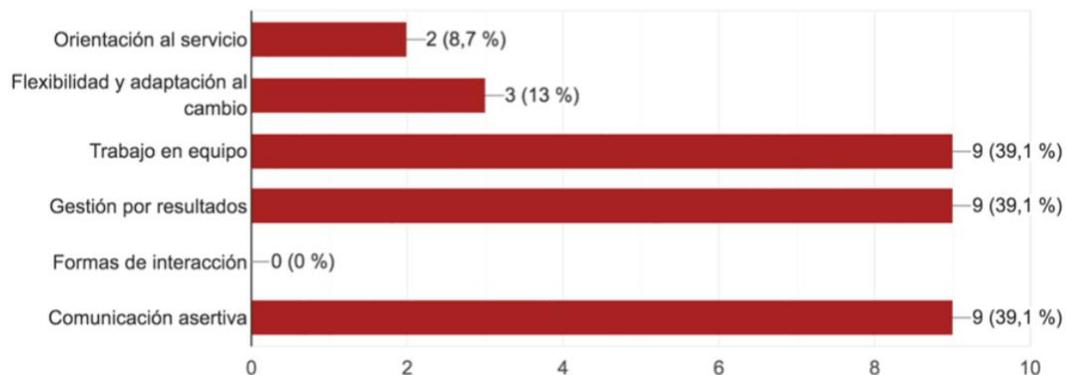
23 respuestas



2.3.3. Competencia - Saber Ser

¿En cuál capacitación sobre Saber - Ser le gustaría participar?

23 respuestas

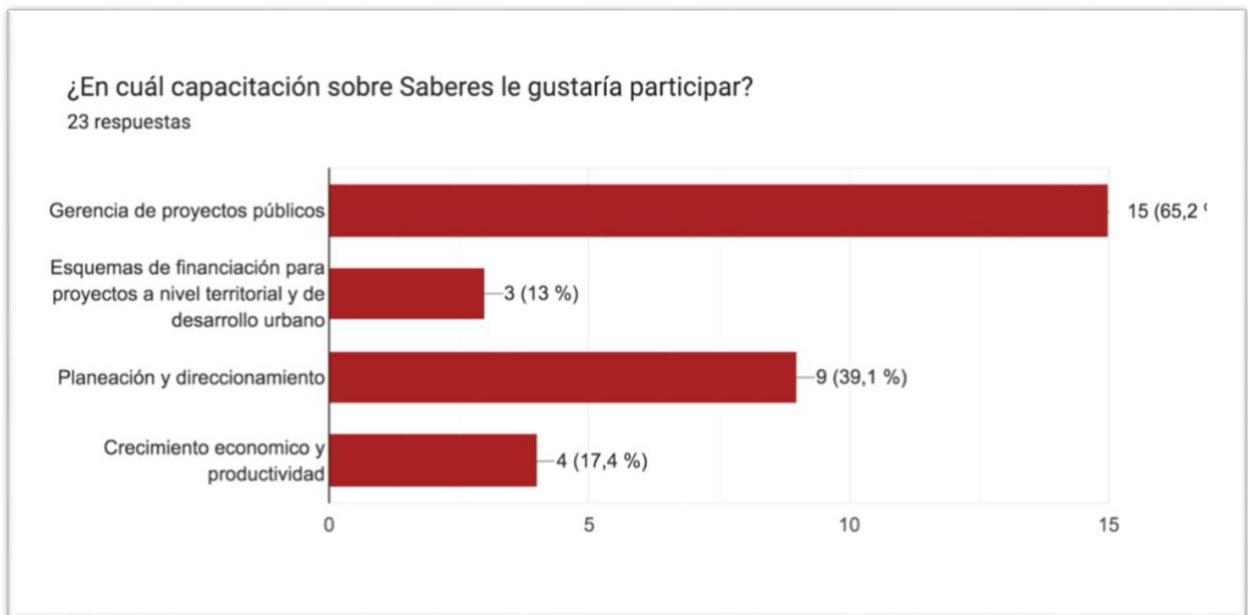


En esta competencia Saber Ser perteneciente al eje Gestión del Conocimiento y la Innovación por decisión de los funcionarios se implementarán las siguientes capacitaciones en el PIC-2025:

- a) Gestión por resultados
- b) Trabajo en Equipo
- c) Comunicación Asertiva

2.4. Creación de Valor

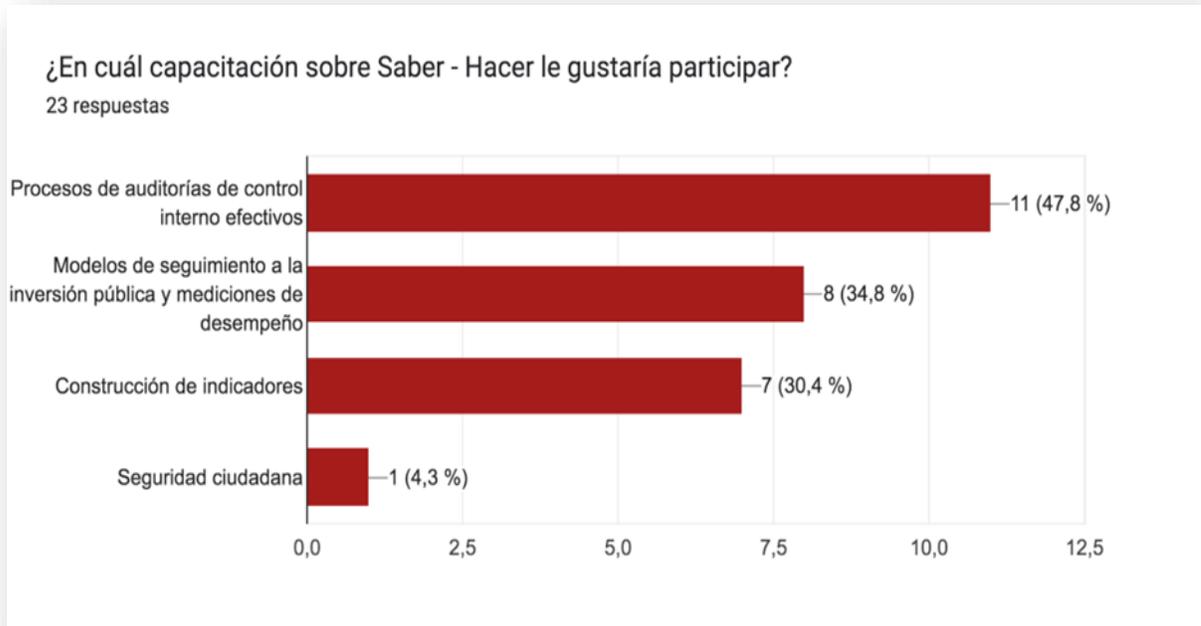
2.4.1. Competencia - Saberes



En las respuestas dadas por los funcionarios en el eje Creación de Valor correspondiente a la competencia Saberes las capacitaciones seleccionadas para el Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

- a) Gerencia de Proyectos Públicos
- b) Planeación y Direccionamiento

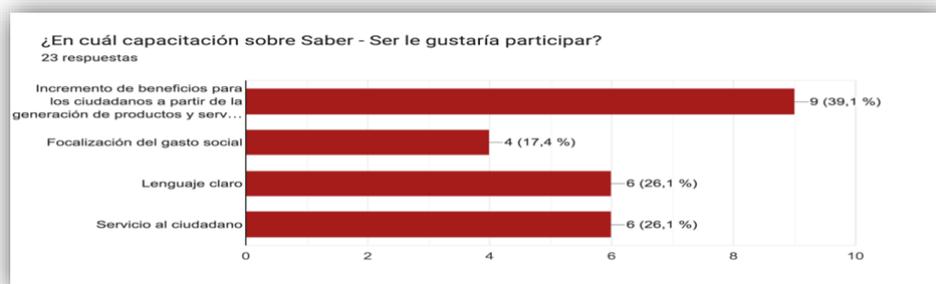
2.4.2. Competencia - Saber Hacer



En la votación dada por los trabajadores de la organización, en el eje de Creación de Valor de la competencia Saber Hacer las primeras dos (2) capacitaciones que tuvieron mayor votación y que se tendrán en cuenta en el PIC -2025 son las siguientes:

- a) Procesos de auditorías de control interno efectivos
- b) Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño

2.4.3. Competencia - Saber Ser

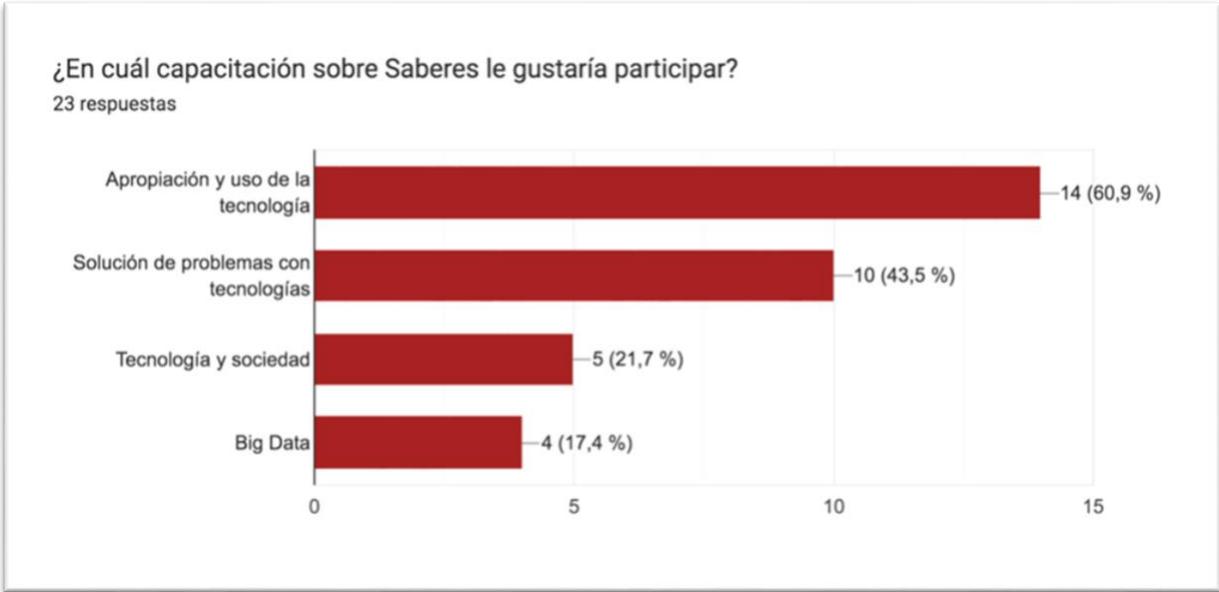


2.5, Eje de Transformación Digital

2.5.1. Competencia - Saberes

En relación a las votaciones del eje Creación de Valor correspondientes a la competencia Saber Ser las capacitaciones que tuvieron mayor votación para implementar en el Plan Institucional de Capacitación son:

1. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
2. Lenguaje Claro
3. Servicio al ciudadano

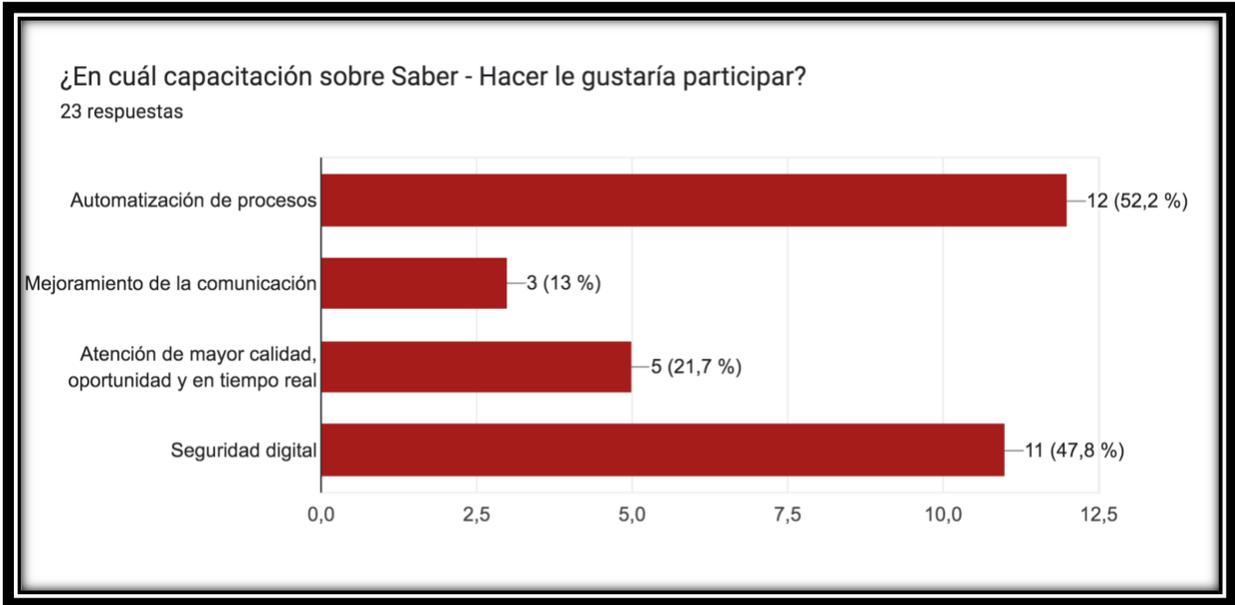


En el eje de Transformación Digital y su competencia Saberes se evidencia que las capacitaciones que tuvieron mayor votación para implementar en el PIC-2025 son las siguientes:

- a) Apropiación y uso de la tecnología

- b) Solución de problemas con tecnologías
- c) Tecnología y sociedad

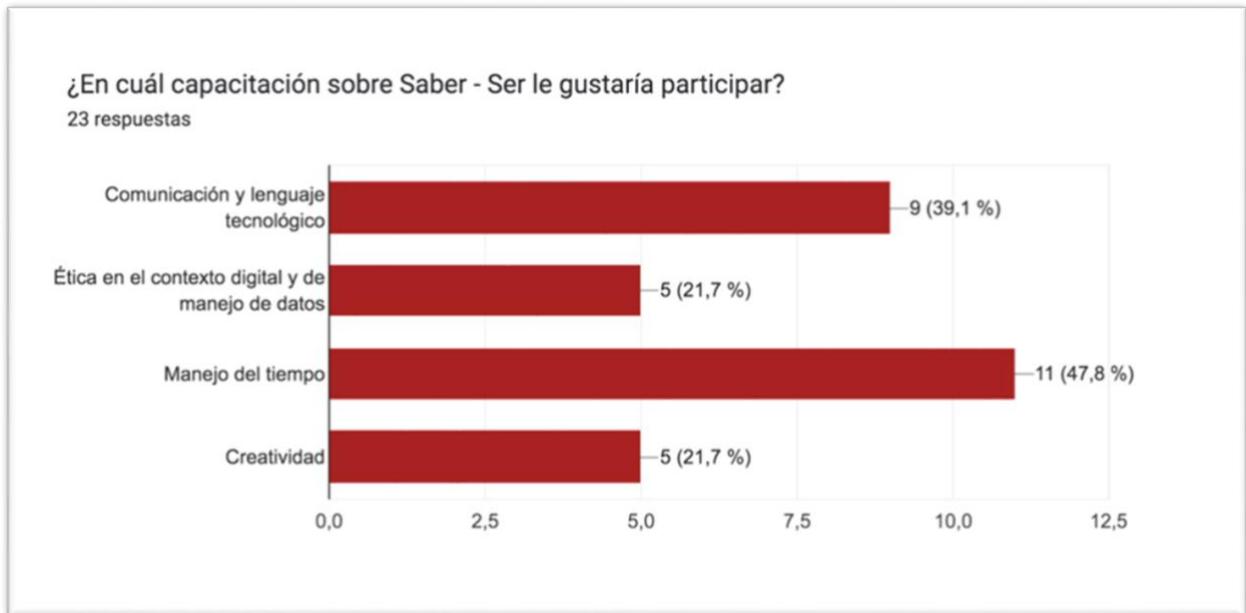
2.5.2 Competencia - Saber Hacer:



En la Transformación Digital correspondiente a la competencia Saber Hacer las competencias que tuvieron mayor puntuación son las siguientes para implementar en el PIC-2025:

- a) Automatización de procesos
- b) Seguridad Digital

2.5.3. Competencia - Saber Ser

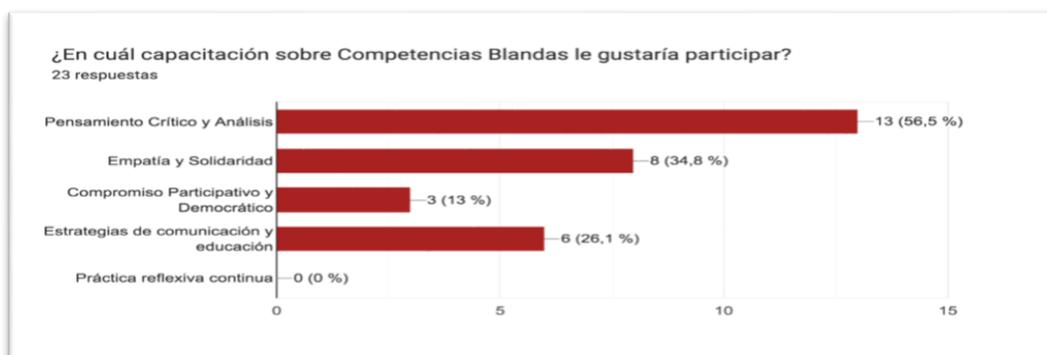


Las capacitaciones que tuvieron mayor puntaje en el eje de Transformación Digital y competencia Saber Ser fueron las siguientes:

- a) Manejo del tiempo
- b) Comunicación y lenguaje tecnológico

2.6. Eje Probidad y Ética

2.6.1 Competencias Blandas



	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 13 de 30

En este eje de Probidad y Ética se plantean competencias blandas en temas de capacitación de las cuales las seleccionadas por los trabajadores fueron las siguientes:

- a) Pensamiento Crítico y Análisis
- b) Empatía y Solidaridad
- b) Estrategias de comunicación y educación

3. ASPECTOS GENERALES

3.1. TIPO DE ENTIDAD

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte – INDERSANTANDER - es una institución pública enfocada en la formación cultural y deportiva de los jóvenes santandereanos, mediante escuelas de formación. Es una entidad que hace parte del Presupuesto Departamental para que ejecute los programas deportivos, recreativos y educación física, por ello siempre es incluida en el Plan De Desarrollo Del Gobierno, además de participar activamente en la asesoría, y acompañamiento de escuelas deportivas, investigaciones, programas de participación deportiva de alto rendimiento, en aplicación de nuevas tecnologías para alto rendimiento y deportistas paralímpicos

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER formule su plan y programa de capacitación institucional con

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 14 de 30

el fin de lograr la profesionalización de los funcionarios, ligando al desarrollo de la identidad y cultura de la organización y de una gestión efectiva.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los funcionarios.
- Determinar los procesos estandarizados para que el Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER realicen estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los funcionarios para que se desarrolle la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo del instituto y del funcionario en una perspectiva de mediano plazo, integrada a la cultura organizacional del INDERSANTANDER.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, fundamenta el Plan Institucional de Capacitación y desarrollo individual con base en los siguientes principios:

- **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 el aprendizaje organizacional.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 15 de 30

- **Objetividad:** La formulación de políticas y planes 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.
- **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 trabajadores.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **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, planes y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

El análisis normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan, así como para entidades que generan una oferta institucional de capacitación. Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, por lo cual se debe entender que la ley y las normas ofrecen límites a la gestión, por lo tanto se deben tomar como marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 16 de 30

planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los trabajadores como para la organización y la ciudadanía.

6.1. LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO

- **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. 3, 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.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 17 de 30

- **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 es 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 artículo. .3 El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:
 - 1) **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

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 18 de 30

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.**

6.2. 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 - 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.
- **Resolución 120 de abril de 2024.** Por la cual se adopta el plan institucional de capacitación y plan de bienestar social e incentivos en el INDERSANTANDER para la vigencia 2024

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 19 de 30

7. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- a) Elevar el nivel de rendimiento de los funcionarios, con ello, al incremento de la productividad y mejoramiento en la prestación del servicio.
- b) Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y la calidad y, con ello, a elevar la productividad laboral.
- c) Fortalecimiento de las competencias laborales del trabajador.

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el apartado de metodología, se describen las necesidades de capacitación, identificadas por los distintos ejes, a continuación, se mencionan las áreas de impacto dentro de los procesos de formación.

Áreas: Estratégicas, Misionales y Apoyo.

9. PLAN DE CAPACITACIÓN

9.1. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 es de aplicación para todos los funcionarios que laboran en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER.

9.2. PRESUPUESTO

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.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 20 de 30

9.3. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan institucional de capacitación PIC 2025 del INDERSANTANDER, se realizará con personal capacitado, ya sea con entidades públicas o privadas, a través de alianzas, contratos o convenios, teniendo en cuenta las temáticas planteadas y las necesidades de cada área.

9.4. EJECUTOR

El ejecutor del Plan institucional de capacitación PIC del 2025, es Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, liderado por la Oficina de Talento Humano, adscrita al Área Administrativa y Financiera.

9.5. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas comprendidos en el Plan de Institucional de Capacitación PIC 2025 Instituto Departamental De Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, serán los profesionales de apoyo y auxiliar administrativo de la oficina de talento humano, adscrito al área Administrativa y Financiera.

9.6. ESCENARIOS DE TRABAJO

Las capacitaciones se realizan por agentes tanto internos como externos a la organización, así mismo en escenarios de otras entidades y en modalidades presencial y virtual: también por medio de alianzas estratégicas con instituciones privadas o públicas y organizaciones educativas.

9.7. METODOLOGÍA

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 es dirigido a los funcionarios del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, y elaborado a partir de la identificación de las necesidades de cada una de las áreas de encuesta aplicada.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 21 de 30

La metodología empleada será realizar una encuesta por medio de la herramienta Google Encuestas a los funcionarios de planta del INDERSANTANDER, con el fin de lograr una identificación de las necesidades de los ejes que se establecieron:

9.7.1. Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:

Este eje es uno de los activos más importantes de las organizaciones actuales y es su conocimiento, pues permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios que se suministran a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el trabajador se apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de sus actividades laborales) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- ✓ Consolidan el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- ✓ Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- ✓ Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión organizacional.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 22 de 30

- ✓ Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información.
- ✓ Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional.
- ✓ Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- ✓ Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los trabajadores y las entidades.
- ✓ Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- ✓ Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los trabajadores deberán estar asociados con las siguientes temáticas:

- Generación y producción de conocimiento.
- Herramientas de uso y apropiación.
- Cultura de compartir y difundir.
- Analítica Institucional.

9.7.2. Eje 2: Creación de valor

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los trabajadores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación entidad-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación capacitación y entrenamiento, para alinear las decisiones que se deban tomar con un esquema de gestión orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación

estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Se busca pasar de un enfoque de estructura rígida, a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor para él el concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión organizacional: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los trabajadores requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y una organización más eficiente.

9.7.3. Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera se han generado los lineamientos alrededor de la transformación digital.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 24 de 30

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo, asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso herramientas tecnológicas, big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, al computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado "industria 4.0"¹⁶.

La capacitación y la formación de los funcionarios 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 organizacional.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los trabajadores deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que la organización produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad dentro de las empresas, razón por lo cual se convierte en un eje temático priorizado de este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades en sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital.

9.7.4. Eje 4: Probidad y ética

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como trabajador.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales de trabajador deseables dentro de la organización es importante formar hábitos los colaboradores. 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 del INDERSANTANDER, orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 26 de 30

La información recopilada por medio de la encuesta de Google Encuestas y se le dará prioridad a aquellas que puedan tener un impacto positivo y relevante en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que pueden generar procesos de mejoramiento individual, grupal y de calidad del servicio Institucional.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, está dirigido para ser aplicado en la vigencia 2025; sin embargo, las acciones de capacitación se modificarán o se ampliarán de acuerdo a las necesidades que puedan surgir eventualmente durante el año. Así mismo, por las ofertas institucionales de formación de alguna temática específica que puedan ser relevantes para el desarrollo de competencias, habilidades técnicas y de aprendizaje para los trabajadores de la empresa.

9.8. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS.

Para el desarrollo de las necesidades, contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC)

2025, y aquellas que puedan surgir durante el desarrollo del mismo, se utilizaran diferentes modalidades, teniendo en cuenta la población, las temáticas y las finalidades.

Entre ellas se tiene:

- ❖ Seminarios y talleres.
- ❖ Curso de actualización y profundización
- ❖ Videoconferencias.
- ❖ Charlas grupales.
- ❖ Capacitaciones virtuales o presenciales

El presente Plan Institucional de Capacitación 2025, tiene por finalidad el aprendizaje individual y/o colectivo, como un proceso continuo, mediante el cual el individuo y el colectivo de la empresa, adquieren la capacidad de responder de

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 27 de 30

manera creativa a los cambios del entorno y evolucionar en la medida en que se crea cultura.

9.8.1. Programa de Capacitación.

Realizar actividades que fortalezcan las competencias del talento humano, que contribuyan al desarrollo de los conocimientos y habilidades, para mejorar la capacidad de gestión de los trabajadores:

- ✓ **De corta duración:** El que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congreso, etc. organizada por organismos diferentes al de la entidad, quienes soliciten este tipo de capacitación deberá requerir a través del formato de solicitud de capacitación y con visto bueno de su jefe Inmediato.
- ✓ **Capacitación continuada:** Es aquella que se realiza de manera periódica en varias sesiones dirigida a promover el desarrollo de la capacitación teórico - práctica para los trabajadores a través de diplomados o programas de actualización. La programación estará sujeta a que exista una relación directa entre la capacitación que se pretende adelantar y las funciones del puesto.
- ✓ **De diplomados y cursos prioritarios:** Estos deberán tener como mínimo una duración de 120 horas, la empresa asumirá los costos por los programas de diplomados.
- ✓ **Capacitaciones de eventos colectivos:** Son los programas que organizan otras dependencias sobre temas de interés común, que ameritan ejecución masiva con el ánimo de alcanzar un impacto colectivo en el menor tiempo posible.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 06
		Página 28 de 30

10. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).

10.1. DESARROLLO

Las capacitaciones se desarrollarán a través de alianzas estratégicas con otras entidades, instituciones gubernamentales, entidades estatales u organizaciones educativas de reconocida trayectoria, o con personas naturales e idóneas en el manejo y conocimiento de las distintas temáticas de formación, igualmente se brindará los mejores elementos de apoyo logístico y ayudas educativas a los empleados beneficiarios.

Las instituciones y conferencistas deben poseer currículum de alto nivel, además de tener el reconocimiento nacional o internacional en el campo laboral y profesional desde cada una de las temáticas que se requiera formar o capacitar.

El plan de capacitación y formación del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER se realizará en convenio con otras entidades públicas y privadas de educación formal y no formal debidamente reconocidas, así mismo podrán ser dirigidas y desarrolladas por funcionarios de la empresa que cuenten con los conocimientos, experiencias y manejo de las temáticas reflejadas como necesidades por las distintas áreas que puedan brindar apoyo en jornadas de capacitación.

El proceso de selección de la entidades o docentes será responsabilidad del Profesional Universitario De La Oficina De Talento Humano, quien hará los contactos con las instituciones educativas, solicitando y evaluando las diferentes propuestas para ser presentadas a la dirección, quien adoptará la que más le convenga a la entidad por experiencia, excelencia y calidad.

La oficina de Talento Humano, previo al trámite administrativo, llevará un control de las capacitaciones realizadas por los funcionarios y dará a conocer las capacitaciones proyectadas.

Por último, es importante garantizar los procesos de réplica o socialización de los conocimientos y desarrollo de habilidades adquiridas en las capacitaciones. Lo anterior, contribuiría a una efectiva Gerencia del Conocimiento, es decir, se evita realizar gastos en capacitaciones o, por el contrario, realizar inversiones en procesos de formación y capacitación para el trabajador.

Para que los procesos de formación y capacitación contribuyan a la entidad, se deben promover la creación de espacios por parte de la Dirección, Talento Humano y miembros del comité MIPG y del jefe inmediato de cada funcionario capacitado, para actividades de socialización.

10.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El plan de capacitación del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER. estará a cargo del Profesional de la oficina de Talento Humano, quien será responsable de diseñar, organizar, dirigir y ejecutar los planes y programas de capacitación. Los planes y programas serán presentados ante la dirección para su aprobación y seguimiento por los miembros del Comité MIPG.

Para evaluar la gestión del plan de capacitación se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

QUE EVALUAR	INDICADORES
Aprendizaje Individual	Número de trabajadores convocados
Aprendizaje Organizacional	Número Total de trabajadores capacitados o asistentes
Cumplimiento en las metas propuestas	Aplicación de las capacitaciones en los procesos de la empresa
Mejora en el desempeño, medición y seguimiento	Numero de capacitaciones programadas
	Numero de capacitaciones ejecutadas
	Compromisos laborales y comportamentales cumplidos y evaluados

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos. Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024, el Área de Recurso Humano llevará a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional De Capacitación y Gestión de recursos Humanos.
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Finalizados los procesos de capacitación y formación, se deberá diligenciar un formato de asistencia, eficacia y evaluación de la capacitación por medio de Google Encuestas. Así mismo se procederá al almacenamiento del material que sirva de soporte (diapositivas, evidencia fotográfica) de las capacitaciones ejecutadas.

El presente Plan Institucional de Capacitación rige a partir de su expedición, aprobación de Dirección, seguimiento por los miembros del Comité MIPG y posterior publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

	Funcionario/Contratista	Cargo/Contrato	Firma
Proyectó –Profesional	Sandra Liliana Rueda	P.U. Talento Humano	
Revisó – Profesional	Hector Fabián Mantilla	Sub – director Administrativo y Financiero	
Aprobó- Asesor	Comité de Gestión y Desempeño - MIPG		