

**FECHA:** 28/01/2026[illegible]

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
3.	ALCANCE	4
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	4
5.	MARCO NORMATIVO	7
6.	MARCO CONCEPTUAL.	9
6.1	Principios rectores de la Capacitación	12
7.	CONSOLIDACION DE LA INFORMACION Y RESULTADOS.....	13
7.1	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.	13
7.2	Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación 2026.....	17
8.	DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).	21
8.1	Desarrollo.....	21
8.2	Seguimiento y Evaluación.	22
9.	PLAN DE ACCION 2026.	23

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 3 de 26

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el estado. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, o cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación – PIC, en el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE – INDERSANTANDER, ha sido construido a partir de los lineamientos del PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION - 2020 – 2030 y la GUIA PARA LA FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC, los cuales indican las directrices, que deben tener las entidades públicas, para orientar las formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano. El nuevo plan se elaboró identificando a través de la encuesta de detección de necesidades y el enfoque de cada uno de ejes temáticos establecidos: Gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público; entendiendo que es necesario destacar que las implementaciones de estas temáticas deben estar alineadas con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos.

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del INDERSANTANDER, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 4 de 26

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos con el fin de realizar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la formación y capacitación de la entidad.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- Direccionar el Plan Institucional de Capacitación, frente a las falencias y brechas encontradas con el fin de generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las capacitaciones.
- Evaluar los resultados obtenidos teniendo en cuenta la eficiencia y la eficacia.

3. ALCANCE

El componente de capacitación inicia desde las necesidades de formación por cada dependencia y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

El PIC, es aplicable a todos los servidores públicos de la Entidad, según su tipo de vinculación y conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios; igualmente es de aplicación en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC de la Entidad en los que se identifican las necesidades, con el fin de incentivar a los servidores públicos, tanto a nivel individual como colectivo.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del Componente de Capacitación son las siguientes:

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 5 de 26

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de la Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 – Art 4).

Planes de Capacitación: Los Planes de Capacitación de las entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

Competencias Laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art.7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema

  INDER Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 6 de 26

de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa N° 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa N° 100-010 de 2014 de DAFP).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Cultura Organizacional: Conjunto de creencias, valores y practicas compartidas por un grupo de personas que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos, que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 – DAFP).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2021 – DAFP).

Diagnóstico: Acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Reinducción: Proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Sensibilización: Acción encaminada a concientizar a una o varias personas sobre la importancia o el valor de algo (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2021 – DAFP).

5. MARCO NORMATIVO

En cuanto al marco normativo que rige la capacitación y formación en el sector público, citamos lo siguiente:

NORMA	DESCRIPCIÓN
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. Artículo 57. La Ley podrá establecer estímulos y los medios para que

NORMA	DESCRIPCIÓN
	los trabajadores participen en la gestión de las empresas.
Decreto Ley 1567 de 1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002. Título IV. Capítulo I, Art 3, 4 y 5	Señala como Derechos de todo Servidor Público: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones ; participar en todos los programas de bienestar y sus familiares , tales como de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 909 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones, establece dentro de los principios de la Función Pública, la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.
Decreto 1227 de 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, señala en su artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Resolución N° 154 del 28 de noviembre de 2006.	Por la cual se dictan las normas para la capacitación y los programas de inducción y administración del Talento Humano en el Instituto.
Resolución N° 122 del 28 de enero de 2010.	Por la cual se modifica el parágrafo primero del artículo 24 y el parágrafo primero del artículo 44 de la Resolución N° 154 de 2006.
Resolución 223 del 18 de noviembre de 2005.	Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto.
Resolución N° 134 de 19 de Julio de 2018.	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 N° 144 de 05 de Julio de 2019.	El Comité Institucional de Gestión y Desempeño adopta las funciones de los Comités de Archivo, Capacitación, Bienestar e Incentivos y Calidad del

NORMA	DESCRIPCIÓN
	Instituto de Recreación y Deporte de Santander – INDERSANTANDER.
Resolución N° 057 del 15 de mayo de 2020.	Modifica la Resolución N° 122 de 2010, modificatoria de la Resolución N° 154 de 2006.
Resolución N° 064 del 1° de Abril de 2022.	Se aclaran unos apartes de la Resolución N° 057 del 15 de mayo de 2020.
Resolución N° 120 de 29 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.

Tabla 1. Marco normativo Plan Institucional de Capacitación – PIC.

6. MARCO CONCEPTUAL.

El Art. 4 del Decreto 1567 de 1998: Define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Teniendo en cuenta lo anterior y según lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la Entidad, por lo tanto, en la capacitación del servidor público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 10 de 26

3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Todas las Entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

Esto permitirá generar una oferta que garantice mayor cobertura y eficiencia en el uso de recursos, que parte desde la oferta generada por la ESAP y Función Pública, así como las de las otras entidades que generan una oferta pública a todos los servidores, además de la institucional que genera de manera interna la Entidad.

Tipos de Conocimientos en los Servidores Públicos:

Conocimientos Esenciales: Son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollaran en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independiente del tipo de nombramiento. Los Conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 11 de 26

Conocimientos Específicos: Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos: el SGD (Sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos Especializados: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y los dos niveles de conocimientos anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.).
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 12 de 26

- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

6.1. Principios rectores de la Capacitación

La Capacitación en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, se basa en los siguientes principios:

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual se debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integridad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados a su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, 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.

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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 13 de 26

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.

7. CONSOLIDACION DE LA INFORMACION Y RESULTADOS.

7.1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en este Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, establece 4 ejes temáticos fundamentales, que agregaran valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor públicos mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, los cuales se citan a continuación:

EJE PNC 2020-2030	DESCRIPCION / CONTENIDOS
Gestión del Conocimiento y la innovación	Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de maner explícita (documentación de procesos y procedimiento, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de

EJE PNC 2020-2030	DESCRIPCION / CONTENIDOS
	investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tacita (intangibile, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.
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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.
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 la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (Las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectadas que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector publico, 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).
Probidad y ética de lo	La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan de Integridad y ética de lo público 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

EJE PNC 2020-2030	DESCRIPCION / CONTENIDOS
público.	modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor 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.

Tabla 2. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Con el propósito de promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan Institucional de Capacitación en el INDERSANTANDER, Vigencia 2026, se alinea con los cuatro (4) ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así:

A. Eje de Gestión del conocimiento y la innovación.

El Manual operativo del MIPG (2019) 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. (...)

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

- Consolidar el aprendizaje adaptivo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitigar la fuga del capital intelectual.
- Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 16 de 26

- Usar y promover las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identificar y transferir el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.

B. Eje de Creación de valor público.

- En este eje se desarrollarán acciones que contribuyan a mejorar la gestión institucional en relación a los bienes y servicios que se ofertan a la ciudadanía, para lo cual, se busca dentro de la Entidad alcanzar:
- Desarrollar procesos que construyen tejido social, forman ciudadanías y fortalecen la democracia.
- Fortalecer la confianza en la gestión pública como el corazón de la relación entre el Estado y Ciudadano.
- Aumentar la eficiencia de la gestión a través de encadenamientos para formar, valor, fortalecer la legitimidad y la gobernanza.
- Enfocar los esfuerzos del Estado hacia mejores resultados.

C. Eje Transformación digital.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

En este eje la entidad buscara implementar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación en todos los niveles y se permita agilizar y/o simplificar procesos y procedimientos que generen bienestar.

D. Eje de Probidad y ética de lo público.

Se continuará con las estrategias para la promoción, interiorización y vivencia de los valores del Código de Integridad, siendo este parte importante de la cultura organizacional y del desempeño y actuar de los servidores públicos, pero desde el enfoque del mejoramiento de sus competencias y habilidades en el campo laboral.

7.2. Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación 2026.

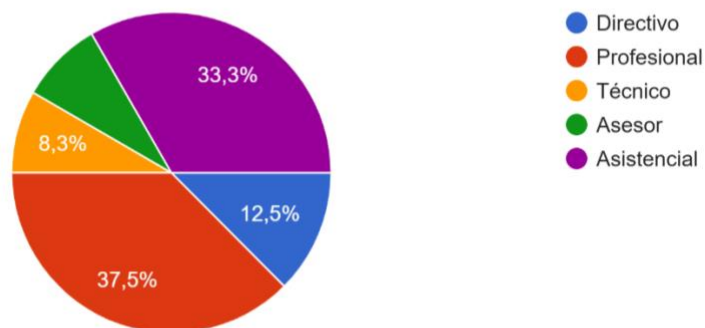
Al finalizar la vigencia 2025, la Oficina de Talento Humano, aplico una encuesta, para identificar las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander INDERSANTANDER, para la vigencia 2026.

Se logró la participación de 24 servidores públicos sobre un total de 25, para una participación total del 96%; arrojando las siguientes necesidades.

Figura 1. Nivel jerárquico se encuentra en la organización

4. ¿En qué nivel jerárquico se encuentra en la organización?

24 respuestas



Como se muestra en la figura 1, el nivel jerárquico con más predominancia es el profesional con una representación del 37.5% seguido del nivel asistencial, con una representación del 33.3%.

Figura 2. Gestión del conocimiento y la innovación

5. Según el eje temático: Gestión del conocimiento y la innovación; ¿En cuál capacitación sobre SABERES- SABER HACER – SABER SER le gustaría participar?

24 respuestas

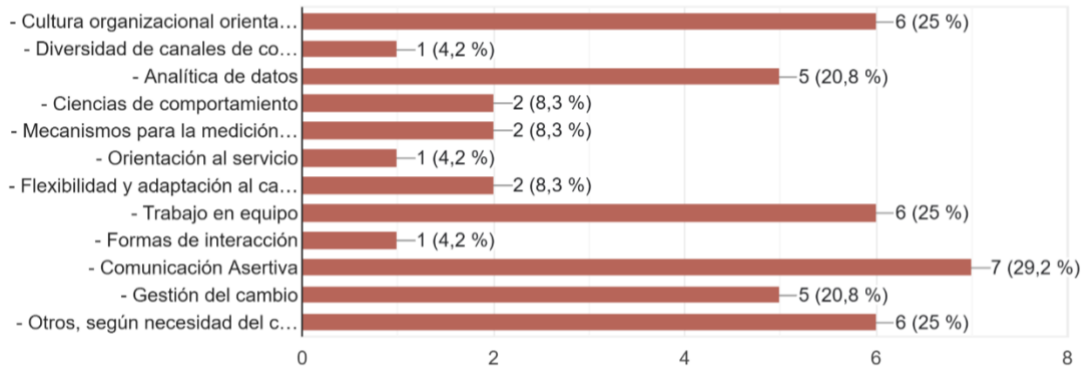


Tabla 3. Gestión del conocimiento y la innovación

Diversidad de canales de comunicación	4.2%
Orientación al servicio	4.2%
Formas de interacción	4.2%
Ciencias de comportamiento	8.3%
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	8.3%
Flexibilidad y adaptación al cambio	8.3%
Analítica de datos	20.8%
Gestión del cambio	20.8%
Trabajo en equipo	25%
Cultura organizacional orientada al conocimiento	25%
Otros, según necesidad del cargo	25%
Comunicación Asertiva	29.2%

Como se muestra en la figura 2, y discriminado en la tabla 3; los temas con mayor votación son: Trabajo en equipo, Cultura organizacional orientada al conocimiento, Otros, según necesidad del cargo y Comunicación Asertiva.

Figura 3. Creación de valor público

6. Según el eje temático: Creación de valor público; ¿En cuál capacitación sobre SABERES- SABER HACER – SABER SER le gustaría participar?

24 respuestas

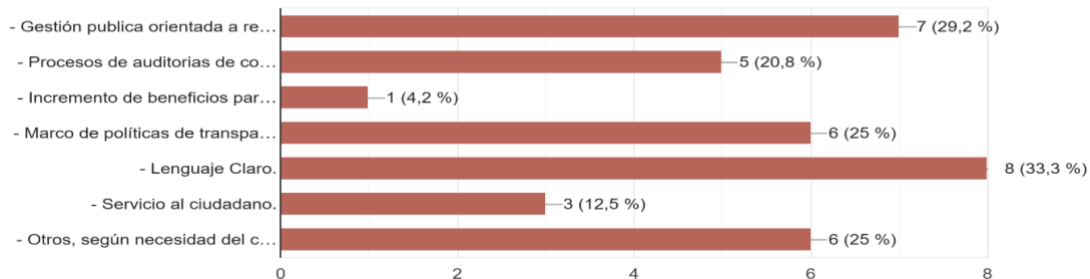


Tabla 4. Creación de valor público

Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.	4.2%
Servicio al ciudadano.	12.5%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos generen información relevante para la toma de decisiones.	20.8%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	25%
Otros, según necesidad del cargo	25%
Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros corporaciones públicas.	29.2%
Lenguaje Claro.	33.3%

Como se muestra en la figura 3, y discriminado en la tabla 4; los temas con mayor votación son: Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros corporaciones públicas y Lenguaje Claro.

Figura 4. Transformación digital.

7. Según el eje temático: Transformación digital; ¿En cuál capacitación sobre SABERES- SABER HACER – SABER SER le gustaría participar?

24 respuestas

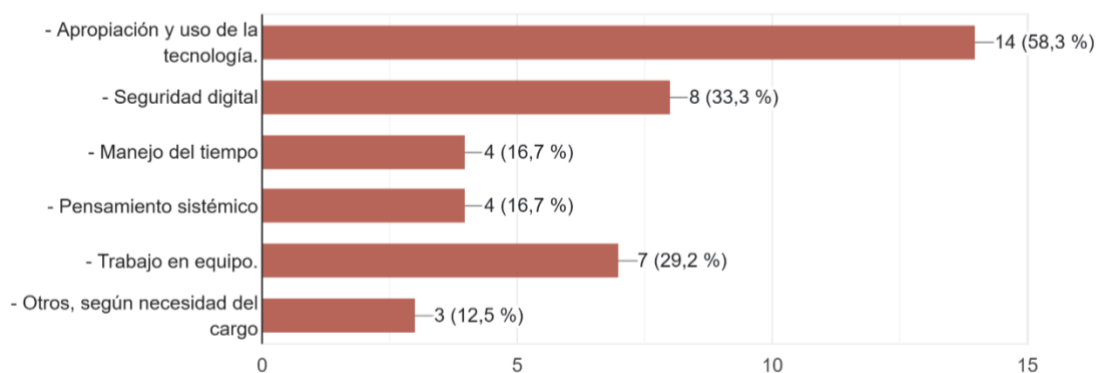


Tabla 5. Transformación digital.

Otros, según necesidad del cargo	12.5%
Manejo del tiempo	16.7%
Pensamiento sistémico	16.7%
Trabajo en equipo.	29.2%
Seguridad digital	33.3%

Apropiación y uso de la tecnología.	58.3%
-------------------------------------	-------

Como se muestra en la figura 4, y discriminado en la tabla 5; los temas con mayor votación son: Seguridad digital y Apropiación y uso de la tecnología.

Figura 5. Probidad y ética de lo público

8. Según el eje temático: Probidad y ética de lo público; ¿En cuál capacitación sobre SABERES- SABER HACER – SABER SER le gustaría participar?

24 respuestas

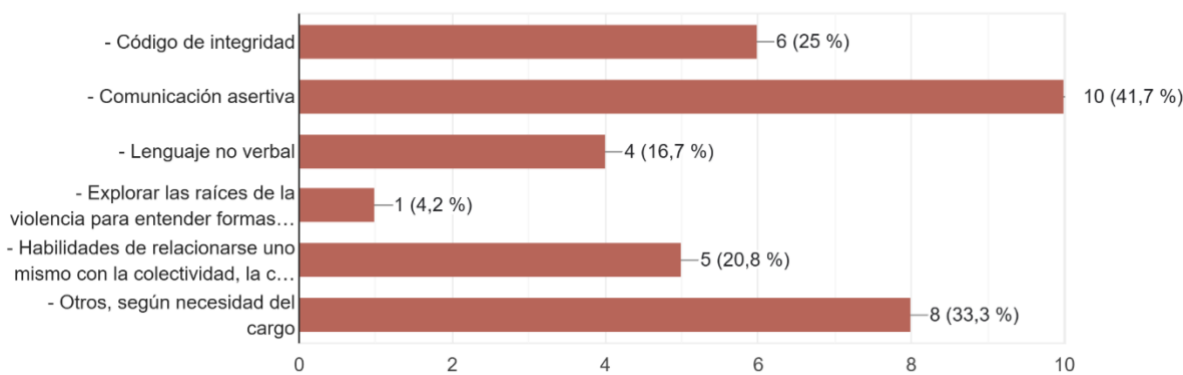


Tabla 6. Probidad y ética de lo público

Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupos individuales	4.2%
Lenguaje no verbal	16.7%
Habilidades de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia.	20.8%
Código de integridad	25%
Otros, según necesidad del cargo	33.3%
Comunicación asertiva	41.7%

Como se muestra en la figura 4, y discriminado en la tabla 6; los temas con mayor votación son: Otros, según necesidad del cargo y Comunicación asertiva.

Una vez finalizado el estudio de necesidades de formación para la vigencia 2026, y habiéndose contado con la participación de los servidores públicos de todos los niveles y tipos de vinculación a la planta de personal del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander. INDERSANTANDER, es preciso definir los temas de interés priorizados en el PIC así:

1. Trabajo en equipo
2. Cultura organizacional orientada al conocimiento

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	CÓDIGO: PLRH - 01
		VERSION: 07
		Página 21 de 26

3. Comunicación Asertiva
4. Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros corporaciones públicas.
5. Lenguaje Claro.
6. Seguridad digital
7. Apropiación y uso de la tecnología.
8. Comunicación asertiva
9. Otros, según necesidad del cargo

Y otros que se pueden contemplar:

1. Analítica de datos
2. Gestión del cambio
3. Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos generen información relevante para la toma de decisiones.
4. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
5. Trabajo en equipo.
6. Habilidades de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia.
7. Código de integridad

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

8.1. 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.

8.2. 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. Número Total de trabajadores capacitados o asistentes.
Aprendizaje Organizacional	Aplicación de las capacitaciones en los procesos de la empresa.
Cumplimiento en las metas	Numero de capacitaciones programadas. Numero de capacitaciones ejecutadas.

QUE EVALUAR	INDICADORES
propuestas.	
Mejora en el desempeño, medición y seguimiento.	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 2026, 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.

9. PLAN DE ACCION 2026.

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
Diagnostico	Elaboración de encuestas de necesidades.	Encuesta (Método de captura de Información.)	Diagnóstico de necesidades de formación de los servidores públicos.	Profesional(a) universitario – Talento Humano
	Aplicación encuesta de necesidades.			
	Tabulación y análisis de la Información.			
	Definición de			

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
	necesidades.			
Planeación	Analizar el diagnostico de necesidades.	Diagnóstico de necesidades PIC, Plan de Acción.	Propuestas de capacitación y formación.	Subdirector Administrativo y Financiero Profesional(a) universitario – Talento Humano
	Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta.			
	Documentar la propuesta de capacitación.			
	Elaborar el presupuesto para las actividades propuestas.			
Socialización y aprobación del Plan Institucional de Capacitación PIC.	Socialización y aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Reuniones/Mesas de trabajo.	Plan Institucional de Capacitación aprobado para la Vigencia 2026.	Profesional(a) universitario – Talento Humano Dirección Indersantander
	Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma.			
	Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a			

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
Ejecución	los servidores públicos y dar un tiempo prudencial para la inscripción en cada una de las actividades programadas.	Canales de comunicación institucional.	Desarrollo de las actividades propuestas.	Profesional(a) universitario – Talento Humano
	Organizar los grupos de acuerdo con la disponibilidad de horarios y número de participantes por actividad.			
	Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades.			
	Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.			
Evaluación	Realizar el diseño de la encuesta de evaluación del PIC.	Encuesta (Método de captura de información.)	Resultados de la encuesta de satisfacción.	Subdirector Administrativo y Financiero Profesional(a) universitario – Talento
	Analizar los resultados de la encuesta.			
	Realizar la formulación de			

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	PRODUCTOS	RESPONSABLE
	planes de mejora.			Humano

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.