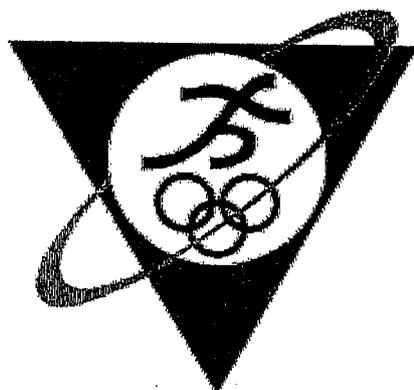


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



INDERVALLE

Instituto del Deporte, la Educación Física y
la Recreación del Valle del Cauca

VIGENCIA AÑO 2022

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	3 de 32

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	OBJETIVO GENERAL	5
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4.	ALCANCE	6
5.	MARCO NORMATIVO	6
6.	MARCO CONCEPTUAL	7
7.	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 10	
7.1.	POBLACIÓN OBJETO	11
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	11
8.1.	METODOLOGÍA	11
8.2.	INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	11
8.3.	TÉCNICAS UTILIZADAS	12
8.4.	RESULTADOS	12
9.	FORMULACIÓN	15
10.	DESARROLLO	16
11.	CONTENIDO	17
11.1.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	17
11.2.	VALOR PÚBLICO	17
11.3.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	18
11.4.	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	18
11.5.	OTRAS CAPACITACIONES	18
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
13.	ASISTENCIA	19
14.	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	19
14.1.	PLAN DE INDUCCIÓN	19
14.2.	PLAN DE REINDUCCIÓN	20
15.	PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES	21
16.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	21

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	4 de 32

1. INTRODUCCIÓN

Los procesos de formación y capacitación como objetivos institucionales tienen el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos, pese a ello, ante los nuevos retos de nuestro entorno cambiante y exigente por naturaleza, surge la necesidad de aportar desde la gestión pública al desarrollo del país mediante la exigencia puesta en las entidades, logrando mayores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, Por lo tanto, se requiere el análisis, desarrollo y puesta en marcha de planes que estén a la vanguardia en la gestión estratégica del talento humano, todo esto con el fin de responder a los desafíos económicos, sociales y culturales del país, tales como el frente a la pandemia por el COVID-19, la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública a nivel nacional.

Mediante la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 el Departamento Administrativo de la Función Pública junto con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, definiendo un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de las competencias de los servidores mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales, el cual reconoce: *“El ciudadano como el centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio, donde la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor en la gestión de las entidades públicas”*

A su vez el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como: *“El activo más importante con el que cuentan las entidades y las competencias laborales el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos”*, por lo que se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados al aprendizaje y comprometidos con su propio desarrollo

El Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca - INDERVALLE, a través del área de Talento Humano y la subgerencia administrativa y financiera, adopta estos lineamientos, fundamentando el Plan Institucional Capacitación - PIC para el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y valores de sus funcionarios, deseando que el conocimiento adquirido se aplique en las actividades diarias, trabajo en equipo, innovación y gestión institucional.

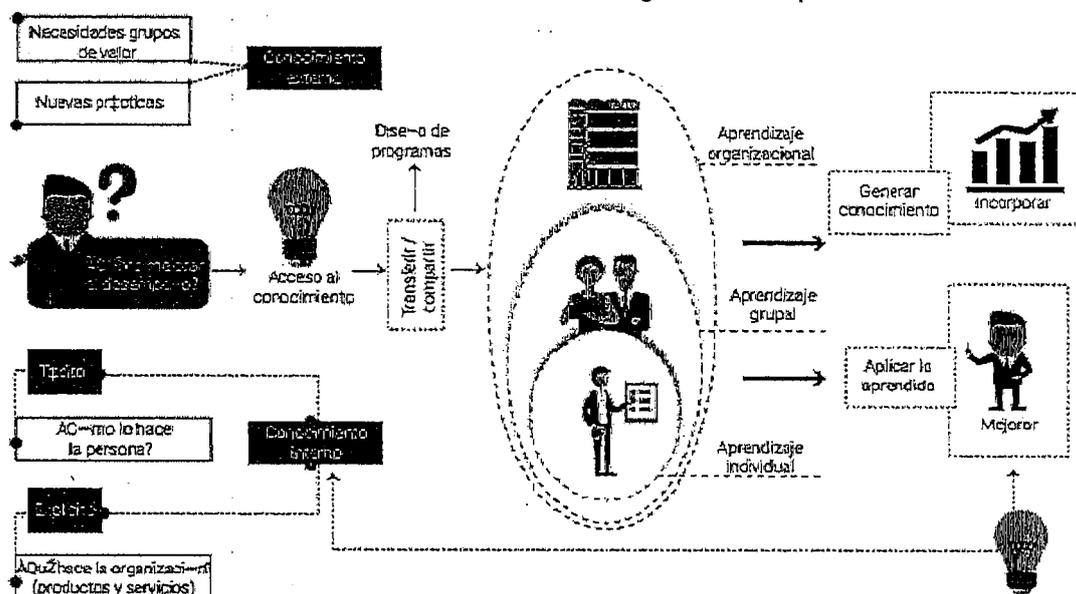
La metodología utilizada para diseñar este plan permitirá estructurar de manera participativa, los programas adecuados que permitan resolver las necesidades de los servidores públicos, lo que influirá en su desempeño laboral diario, suprimiendo temas que no respondan a sus necesidades laborales y expectativas.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	5 de 32

2. JUSTIFICACIÓN

El Departamento de Función Pública establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para el sector público, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

Los programas propuestos dentro del plan, deben satisfacer las necesidades de aprendizaje diagnosticadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Esquema de aprendizaje organizacional para las entidades públicas. Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – Función Pública – 2017

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca - INDERVALLE mediante la formación y el fortalecimiento de sus competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas a través de procesos continuos de capacitación acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados para contribuir al

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	6 de 32

crecimiento individual y al mejoramiento de la gestión institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación expresadas por los servidores de INDERVALLE, determinando las necesidades por área e individuales, con base en las responsabilidades y el desarrollo de las competencias.
- Implementar los resultados conceptuales, pedagógicos, temáticos y estratégicos del PIC para la Evaluación de desempeño.
- Analizar y priorizar las necesidades de capacitación identificadas en los funcionarios de INDERVALLE y direccionar el PIC hacia las falencias y brechas encontradas.
- Impactar la cultura y el clima organizacional con base al desarrollo de las actividades de capacitación.
- Incrementar la satisfacción del talento humano de INDERVALLE, con base en las capacitaciones brindadas en año 2.022.

4. ALCANCE

El PIC inicia con la detección de las necesidades de los servidores públicos y la implementación de programas de aprendizaje, y finaliza con la evaluación del impacto generado en su desarrollo dentro de la vigencia.

Así mismo de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, será aplicado a TODA la planta de INDERVALLE.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Institución de Formación y Capacitación al interior de las entidades del Estado tiene como marco principal la **Constitución Política de 1991 Artículo 54**, el cual establece la obligatoriedad del Estado y de los empleadores para ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Así mismo, las directrices dadas por leyes, decretos y demás normatividad regulan los programas institucionales de capacitación en las entidades públicas.

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.

Decreto 682 de 2001, Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.

Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la **Ley 489 de 1998** en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

Ley 734 de 2002 Artículo 33 Numeral 3 y Artículo 34 Numeral 40, los cuales

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	7 de 32

establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la **Ley 909 de 2004** y el **Decreto 1567 de 1998**.

Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los **Decretos 770 y 785 del 2005**.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el **Decreto 1083 de 2015**, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto Ley 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.

6. MARCO CONCEPTUAL

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	8 de 32

Plan Institucional de Capacitación: es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, implementado durante un periodo de tiempo a partir de unos objetivos específicos, el cual, facilita el desarrollo de las competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (*Ertmer & Newby, 1993*).

Aprendizaje organizacional: es la capacidad que tienen las organizaciones para crear, organizar y procesar información desde sus fuentes con el fin de generar un nuevo conocimiento (*Barrera & Sierra, 2014*).

Capacitación: es un conjunto de procesos organizados, tanto de educación informal como a la no formal (educación para el trabajo y el desarrollo), de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación estos procesos están 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, así como mejorar la prestación de servicios a la comunidad y garantizar un desempeño eficaz en el cargo. Estos procesos de formación, según el Artículo 4 Decreto 1567 de 1998 tienen por objeto específico *“Desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”*

Capacitación por competencias en el sector público: el artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005, establecen como objetivo de la capacitación *“El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales”*, para lograr *“el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*. Lo anterior, implica que se reorientaron los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinaron las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Carrera administrativa: la carrera administrativa, se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

Competencias: es la capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el



INDERVALLE
Instituto del Deporte, la Educación Física y
la Recreación del Valle del Cauca

INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN
FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL
CAUCA

NIT: 891.412.134-1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO

VERSIÓN

PÁGINA

1

9 de 32

funcionario para desempeñarse en diferentes contextos, teniendo como base los requerimientos de calidad, los resultados esperados y las funciones inherentes al sector público.

Competencias laborales: estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público, según la administración pública colombiana son las capacidades que tiene una persona para desempeñarse en diferentes contextos y con base a requerimientos y resultados esperados a las funciones inherentes en determinado empleo.

Dimensión del 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 del 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.

Dimensión del ser: comprende el conjunto de características personales como la motivación, el compromiso con el trabajo, la disciplina y el 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 al interior de las organizaciones.

Educación: es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Educación formal: entendida como 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, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	10 de 32

Educación. (Art 36 Ley 115 de 1994, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006). A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Educación informal: la educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Art. 43 Ley 115 de 1994).

Entrenamiento: en el marco de la gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Formación: es el conjunto de procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual basados en los principios que rigen la función administrativa.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa señala que: *“Este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado)”*. Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Programa de Aprendizaje: según el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	11 de 32

Proyecto de Aprendizaje de Equipo: conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Servidor público: según la Constitución Política de 1991 es toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país.

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 Artículo 4, se entiende como *"El conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios."*

Valor público: según el Centro para el Desarrollo Democrático es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

7. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, y permite la participación del personal vinculado en provisionalidad y de prestación de servicios de la siguiente manera:

PROGRAMA/ VÍNCULO	CARRERA ADMINISTRATIVA/ PERSONAL DE PLANTA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONAL	CONTRATISTA
INDUCCIÓN	X	X	X	X
REINDUCCIÓN	X	X	X	
ENTRENAMIENTO	X	X	X	
CAPACITACIÓN	X	X	X	
PROGRAMA DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	X	X	X	X

7.1. POBLACIÓN OBJETO

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	12 de 32

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera administrativa	52
Libre nombramiento y remoción	20
Total	72

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Recolección de las necesidades de aprendizaje individuales: Para realizar la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes individuales a partir de las actividades que realizarán será la aplicación del formulario recomendado en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

Este formulario se enviará mediante oficio a los jefes de área de INDERVALLE, con un plazo para responder hasta el en los siguientes cinco (5) días calendario, en este se comunicará la importancia de responder el cuestionario, adicional se darán las instrucciones referentes a la metodología de cómo se estructurará el diagnóstico de necesidades y se invitará a diligenciar la encuesta.

Posteriormente, se procederá a efectuar el análisis de la información recolectada, el criterio de revisión será la cantidad de veces que un tema es mencionado en las encuestas; Los cursos ofrecidos a los servidores estarán enfocados en dos vías, la primera, en el interés de fortalecer temas específicos para mejorar el desempeño de las actividades laborales propias de los procesos en cada una de las dependencias y la segunda, en fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes individuales.

8.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la detección de necesidades de capacitación para el año 2022, es mixta, toda vez que se realizó de manera virtual y otra presencial.

8.2. INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Formatos sugeridos por el DAFP, adoptados por INDERVALLE en el año 2021, el primero es dirigido a cada uno de los funcionarios de nivel directivo: jefes, coordinadores, subdirectores y directores, para que realicen el programa de capacitación de su área de manera conjunta con sus colaboradores y validen sus necesidades reales según la necesidad del servicio.

8.3. TÉCNICAS UTILIZADAS

Se utilizaron dos técnicas para la recolección de la información:

1. Reunión de jefes con sus colaboradores para la programación de sus necesidades de capacitación
2. Aplicación de las encuestas basadas en el formato sugerido por el DAFP:

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	13 de 32

- Formato detección de necesidades por niveles jerárquicos
- Formato detección de necesidades por encuesta

8.4. RESULTADOS

Se realizó la fase de consolidación por dependencias de las necesidades de capacitación y formación manifestadas por los servidores públicos durante el proceso de diagnóstico, necesidades que fueron registradas en una matriz en Excel de manera ordenada, clasificada y por grupos de trabajo; durante el proceso de diagnóstico, se pudo identificar necesidades a nivel organizacional, por niveles.

Una vez consolidada la información de necesidades recolectadas mediante las encuestas y mesas de trabajo, se priorizaron los temas en concordancia con la gestión del conocimiento, la creación de valor público, con la gobernanza para la paz y los objetivos estratégicos de la Entidad.

Tabulación del cuestionario detención de necesidades para capacitación INDERVALLE relacionadas con PIC, bienestar social y sistema de seguridad y salud en el trabajo:



INDERVALLE
 Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca

INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
 NIT: 891.412.134-1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO	
VERSIÓN	1
PÁGINA	15 de 32

	Manejo de modulo MIPG
	Modulo V6
	Modelo de procesos y procedimientos
Competición y Liderazgo deportivo	Big data/Ciudadanía Digital/Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos/Manejo de TRD
	Formulación de proyectos bajo MGA
	Desarrollo deportivo
	Selección de Talentos
	Sistemas de planificación
	Juzgamiento deportivo
	Actualización de metodólogos
Subgerencia Administrativa	Servicio al ciudadano/Vocación de servicio/Gestión de Servicios
	Construcción de Indicadores
	Ética de lo público
	Normatividad en gestión documental y archivo.
	Construcción y análisis de planes de acción
	Manejo efectivo del Stress
	Manejo de TRD
	Socialización y actualización de manuales de políticas contables
	Plan Anticorrupción
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Gestión de aprendizaje institucional
Gerencia	Gestión Publica orientada a resultados
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con sus grupos de interés
	Evaluación de políticas publicas
Planeación	Auditorias de control interno efectivos con apoyo de tecnologías de la información
Presupuesto	Gerencia de proyectos/Diseño de proyectos, fuentes de financiación para proyectos no fondeados
Contabilidad	Presentación de estados financieros
	Información y actualización Tributaria a nivel nacional, departamental y municipal.
	Cambios en normatividad de Seguridad Social <i>2002 - Orden 916</i>
Secretaría General	Sanciones disciplinarias establecidas Ley 734 de 2022 y Ley 1952 de 2019
Fomento y Desarrollo Deportivo	Conocimiento y manejo de las normas, políticas, objetivos de desarrollo sostenible relacionadas con el deporte, la actividad física y la recreación.
	Pensamiento sistémico, visión estratégica, planeación, toma e instrumentación de decisiones

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	16 de 32

	Caracterización de procesos, procedimientos, servicios, tramites, trabajo con las comunidades y participación ciudadana
--	---

VARIAS AREAS	TEMATICAS AFINES POR AREAS
Subgerencia Administrativa, Fomento y desarrollo deportivo, Talento Humano, Competición y liderazgo deportivo	Trabajo en equipo
Presupuesto, Planeación, Subgerencia Administrativa, Fomento y desarrollo Deportivo, Talento Humano, Competición y liderazgo deportivo	Comunicación asertiva
Subgerencia Administrativa, Talento Humano, Sec. General	Herramientas ofimáticas (Excel, Word y PowerPoint)
	Ortografía y Redacción
	Gestión Documental/Socialización y actualización de manuales de políticas contables
	Bilingüismo
Talento Humano, Competición y liderazgo deportivo, Subgerencia Administrativa,	Liderazgo
	Contratación Estatal/Normas: Auditoria, contratación y contables/Manejo de aplicaciones: Sigep I y II, Secop I y II, SIA Observa, Saci
Presupuesto, Contabilidad, Planeación, Subgerencia Administrativa, Competición y liderazgo deportivo	Instrumentos Estadísticos/Análisis de Indicadores
Planeación, Subgerencia Administrativa	Modelos de Seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
Subg. Admin - Almacén	Socialización y actualización de manuales de políticas contables

Por medio de la Resolución IND – SG 975 del 18 de agosto de 2022, es pertinente modificar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE,

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	17 de 32

entidad, a fin de fortalecer las competencias funcionales de los servidores incluyendo los siguientes temas:

Control Interno	Herramientas administrativas de control.
Control Interno	Actualización en normativa financiera y contable.
Control Interno	Taller práctico MIPG.
Control Interno	Herramientas de análisis.
Control Interno	Modelo Estándar de Control Interno - MIPG
Control Interno	Dimensión 7 - MECI, auditoría basada en riesgos.
Control Interno	Construcción del Plan de Mejoramiento.
Control Interno	Conceptos, herramientas de análisis, ciclo de mejoramiento, construcción, seguimiento y análisis de mejoramiento.
Control Interno	Técnicas de los ¿por qué?
Control Interno	Seguimiento y avances.

9. FORMULACIÓN

El modelo de trabajo a seguir para la formulación de los programas es el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual consiste en la investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirán al Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca - INDERVALLE identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.



DIAGNOSTICO

- Necesidades individuales
- Necesidades por área
- Necesidades institucionales

PLANEAR

- Determinar los objetivos estratégicos y los planes de acción
- Establecer los programas de aprendizaje
- Establecer indicadores de gestión

HACER

- Metodologías y enfoques pedagógicos
- Diseño y aplicación de programas

VERIFICAR

- Formato de evaluación
- Diligenciamiento indicadores de gestión

ACTUAR

- Evaluación de la gestión
- Evaluación de Resultados

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	18 de 32

Para elaborar el DNAO, la entidad debe contemplar las siguientes pautas:

1. Recolectar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requiere para el desempeño de su cargo).
2. Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores.
3. Conocer las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.

A partir de este diagnóstico de necesidades, las entidades deberán dar inicio a la formulación de los programas de aprendizaje, los cuales deberán alineamientos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

10. DESARROLLO

Este Plan Institucional contiene los programas de capacitación, formación integral y desarrollo individual para los servidores públicos del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca – INDERVALLE.

Es un conjunto de eventos, actividades o acciones que se llevan a cabo durante la presente vigencia, teniendo como marco de referencia unos objetivos específicos, posibilita el fortalecimiento de competencias de los servidores públicos, el mejoramiento de los procesos de INDERVALLE y el desarrollo de la capacidad laboral, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Las actividades de formación y capacitación que se programan y realizan en la presente vigencia, se incluyen teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, a través de la Función Pública, los lineamientos del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca, las necesidades y requerimientos detectadas por las dependencias de la Entidad y por cada uno de los servidores públicos a través de la encuesta y las capacitaciones brindadas.

11. CONTENIDO

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	19 de 32

- Gestión del Conocimiento y la innovación
- Creación de valor de lo Público
- Transformación digital
- Probidad y ética de lo público
- Otras capacitaciones

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

11.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.” (Circular externa No. 011 de 2017).

El eje temático contará con la implementación de los siguientes temas:

- Competitividad e innovación/Emprendimiento
- Big Data/Ciudadanía Digital/Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos/Manejo de TRD
- Gestión de aprendizaje institucional
- Instrumentos Estadísticos/Análisis de Indicadores
- Mecanismos para la medición del desempeño institucional

11.2. VALOR PÚBLICO

“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”. (Circular Externa 011 de 2017)

El eje temático contará con la implementación de los siguientes temas:

- Gestión pública orientada a resultados
- Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.
- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con sus grupos de interés.
- Evaluación de políticas públicas.
- Procesos de auditorías de control interno efectivos.
- Servicio al ciudadano/ Vocación de servicio/Gestión de Servicios.
- Gerencia de proyectos/Diseño de proyectos, fuentes de financiación para proyectos no fondeados.
- Formulación de proyectos bajo MGA

 INDERVALLE <small>Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</small>	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	20 de 32

11.3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje temático contará con la implementación de los siguientes temas:

- Construcción de Indicadores
- Trabajo en equipo

11.4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)

Este eje temático contará con la implementación de los siguientes temas:

- Comunicación asertiva/Estrategias de comunicación y educación (Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencias (formal, no formal y comunidad educativa)) /Lenguaje claro
- Liderazgo
- Ética de lo público
- Servicio al ciudadano/ Vocación de servicio/Gestión de Servicios

11.5. OTRAS CAPACITACIONES

- Presentación de estados financieros claros.
- Información y actualización tributaria a nivel nacional, departamental y municipal.
- Cambios en normatividad de Seguridad Social.
- Normatividad en gestión documental y archivo.
- Herramientas ofimáticas.
- Sanciones disciplinarias establecidas Ley 734 de 2022 y Ley 1952 de 20.
- Construcción y análisis de planes de acción.
- Manejo efectivo del Stress.
- Conocimiento y manejo de las normas, políticas, objetivos de desarrollo sostenible relacionadas con el deporte, la actividad física y la recreación.
- Pensamiento sistémico, visión estratégica, planeación, toma e instrumentación de decisiones.
- Gerencia de proyectos/Diseño de proyectos, fuentes de financiación para proyectos no fondeados.
- Caracterización de procesos, procedimientos, servicios, tramites, trabajo con las comunidades y participación ciudadana.
- Modelo de competencias comportamentales.
- Evaluación de desempeño.
- Economía Familiar.
- Legislación Laboral y planes de retiro.
- Manejo de modulo MIPG.
- Modulo V6

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	21 de 32

- Modelo de procesos y procedimientos.
- Sanciones disciplinarias establecidas Ley 734 de 2022 y Ley 1952 de 2019.
- Socialización y actualización de manuales de políticas contables.
- Contratación Estatal/Normas: Auditoría, contratación y contables/Manejo de aplicaciones: Sigep I y II, Secop I y II, SIA Observa, Saci.
- Plan Anticorrupción
- Desarrollo deportivo
- Selección de Talentos
- Sistemas de planificación
- Juzgamiento deportivo
- Actualización de metodólogos.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Grupo de Talento Humano realizará las siguientes acciones de evaluación y seguimiento:

- Monitoreo trimestral del cronograma de actividades el cual hace parte integral del presente Plan Institucional de Formación y Capacitación 2022.
- Finalizado el evento de capacitación se aplicará el formato de evaluación, tabulando y consolidando los resultados de este proceso.
- Una vez finalizado el evento organizara en carpeta como evidencia de este proceso.

13. ASISTENCIA

Los servidores públicos objeto de las actividades de capacitación y formación según el numeral 40 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, tienen como deber "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función". Con el plan institucional de capacitación organizado por el Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca se busca el cierre de brechas entre los servidores públicos, y por lo tanto fomenta la participación activa, puntual y propositiva, en todas las actividades de formación y capacitación que se organicen y ejecuten, toda vez que se planifican, para dar respuesta a sus requerimientos y necesidades, por lo tanto resalta los siguientes deberes de los funcionarios:

- Cumplir con la asistencia a las capacitaciones una vez sean informados y autorizados.
- Firmar el registro de asistencia y permanecer en evento hasta la culminación del mismo. Solamente podrá ausentarse cuando surja un evento de fuerza mayor, el cual deberá ser notificado a los organizadores del evento y al área de RRHH.
- Diligenciar de manera objetiva el formulario de evaluación de la capacitación que le será suministrado una vez termine.
- Multiplicar la información recibida al grupo de servidores públicos y de colaboradores de INDERVALLE que lo requieran y/o les sea útil en su trabajo.

14. PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

14.1. PLAN DE INDUCCIÓN

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	22 de 32

Orientada a fortalecer la integración del **nuevo** empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca, informarlo sobre la misión, visión objetivos, mapa de procesos y cadena de valor de la entidad, entre otros temas, **actividad que se realiza en un periodo no mayor a un mes desde su vinculación**. Podrán acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

De esta manera los temas que se exponen en nuestro programa de inducción son la Integración del funcionario al sistema de valores corporativos y el fortalecimiento de su formación ética, la familiarización con el servicio público, la organización y las funciones generales del estado, la instrucción acerca de la misión y visión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, la información acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, la creación de identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad y la instrucción sobre la razón social de INDERVALLE y las funciones contempladas en la ley 181 de 1985.

Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca
Los módulos que se brindan en la inducción serán:

MODULO	TEMATICA
1	Misión, visión y estructura organizacional de INDERVALLE
2	Valores corporativos y código de integridad
3	Contexto y generalidades de la función pública en T_H
4	Estructura, estrategia y cadena de valor
5	Sistema integrado de gestión - SIG
6	Las tecnologías de la información - TICS
7	Atención al ciudadano y comunicaciones Internas
9	Situaciones administrativas, nómina y otros
10	Bienestar social e incentivos
11	Trámite de Incapacidades
12	Capacitación y formación de servidores públicos
13	Protocolo de bioseguridad
14	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SGSST
15	Sistema de gestión documental - SGD
16	Responsabilidades individuales
17	Evaluación del desempeño laboral

14.2. PLAN DE REINDUCCIÓN

Dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se susciten al interior de INDERVALLE, en la planeación estratégica, en el sistema integrado de planeación y control, mapa de procesos y/o actualización normativa sobre inhabilidades e incompatibilidades que rigen el servicio público

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	23 de 32

Este programa se pretende realizar cada año, para dar cumplimiento al marco normativo sobre la materia o antes si se generan cambios institucionales que así lo ameriten o en el momento que se produzcan dichos cambios.

A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales, a los cuales se les brindaran los siguientes temas:

MODULO	TEMATICA
1	Valores y principios éticos de INDERVALLE
2	Reformas en la organización del estado y sus funciones
3	Política económica, social y ambiental de la entidad
4	Normas en materia de corrupción, inhabilidades e incompatibilidades
5	Cambios estructurales y culturales
6	Nuevas disposiciones en la administración del talento humano
7	Nuevas tecnologías de la información y comunicación
8	Sentido de pertenencia e identidad con la entidad
9	Logros, programas, proyecciones y planes de INDERVALLE

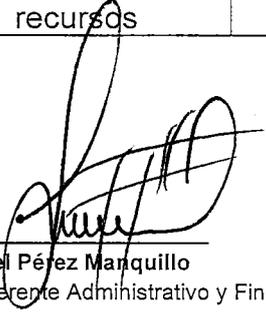
15. PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES

El presupuesto aprobado por INDERVALLE para la vigencia de 2022 el PIC, se presenta de manera general a continuación:

16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	22 de 32

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Cumplimiento de actividades	$(\text{Número de capacitaciones ejecutadas} / \text{Número de capacitaciones programadas}) * 100$	Anual
Nivel de asistencia	$(\text{Número de servidores asistentes por capacitación} / \text{Número de servidores convocados por capacitación}) * 100$	Anual
Ejecución de recursos	$\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}$	Anual


 Rafael Pérez Manquillo
 Subgerente Administrativo y Financiero


 Xilena Ramírez Palomeque
 Jefe Oficina de Talento Humano