



INDERVALLE

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA AÑO 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ANA MILENA OROZCO CAÑAS
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

NORHA ELENA CÁRDENAS SANDOVAL 
Subgerente Administrativa y Financiera

XILENA RAMIREZ PALOMEQUE
Jefe Oficina de Talento Humano

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	JUSTIFICACIÓN	6
3.	OBJETIVOS	6
3.1.	OBJETIVO GENERAL	6
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4.	ALCANCE	7
5.	MARCO NORMATIVO	7
6.	MARCO CONCEPTUAL.....	8
7.	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 11	
7.1.	POBLACIÓN OBJETO.....	12
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	12
8.1.	METODOLOGÍA.....	12
8.2.	INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	12
8.3.	TÉCNICAS UTILIZADAS	12
8.4.	RESULTADOS	13
9.	FORMULACIÓN.....	15
10.	DESARROLLO	16
11.	CONTENIDO	17
11.1	Eje 1. Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos.....	17
11.2	Eje 2 Territorio, vida y ambiente.....	18
11.3	Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad.....	18
11.4	Eje 4 Transformación Digital.	19
11.5	Eje 5. Probidad, Ética e identidad de lo público.....	19
11.6	Eje 6. Habilidades y Competencias.....	19
11.7	Eje 7. Otros Ejes - Transversales del Conocimiento.....	20
12.	RESULTADOS DE LA SOCIALIZACION CON LA COMISION PERSONAL	22
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
14.	ASISTENCIA	25
15.	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	25
15.1.	PLAN DE INDUCCIÓN.....	25

 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	PÁGINA	4 de 31

15.2.	PLAN DE REINDUCCIÓN.....	26
16.	INDICADORES.....	27
17.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27

Handwritten signature

 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	PÁGINA	5 de 31

1. INTRODUCCIÓN

Los procesos de formación y capacitación como objetivo institucional tiene 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 la construcción de la paz, el desarrollo organizacional, aprendizajes previos para la vida, la promoción del cambio gradual de la entidad y el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de competencias del servidor público.

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.

En la agenda 2023 al 2030, se cuenta con un nuevo desafío enfocado desde el plan Nacional de Formación de Capacitación, donde formula nuevos ejes temáticos a incluir en este plan Institucional de Capacitación.

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 de la Institución.



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
		PÁGINA	6 de 31

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:



Figura 1. Estructura Plan Nacional de Capacitación

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 por medio de procesos continuos de capacitación acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados para contribuir al 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.

ME

 <p>INDERVALLE Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca</p>	<p>INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
	<p>PÁGINA</p>	<p>7 de 31</p>

- 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 2.025.

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 de los contenidos generados 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

La Capacitación según el **Artículo 4, Decreto Ley 1567 de 1998**, “(...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación; dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la gestión administrativa”

El **Artículo 36 de la 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, señala los objetivos de la capacitación así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

La **Ley 1960 de 2019** por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3, el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 que dispone:

“g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar, que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

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**.

Decreto 4904 de Noviembre de 2009 por la cual se dictan normas para el apoyo y el



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	8 de 31

fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

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.

Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Decreto 160 de 2014, en el artículo 16 establece que Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

6. MARCO CONCEPTUAL

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

NS.

 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	PÁGINA	9 de 31

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, establece 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 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.



 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	PÁGINA	10 de 31

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 Educación. (Decreto 4904 de 2009). 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

MA.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	11 de 31

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.

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 ley 1960 de 2019, 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 ADMINISTRATI VA/ PERSONAL DE PLANTA	LIBRE NOMBRAMIENT O	PROVISIONA L	CONTRATIST A
INDUCCIÓN	X	X	X	X
REINDUCCIÓN	X	X	X	
CAPACITACIÓN	X	X	X	

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		PÁGINA	12 de 31

PROGRAMA DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	X	X	X	X
---------------------------------------	---	---	---	---

7.1. POBLACIÓN OBJETO

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

TIPO DE VINCULACIÓN	% . DE SERVIDORES
Carrera administrativa- provisionales	50%
Libre nombramiento y remoción	50 %
Total empleados	75

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 envió mediante oficio a los Subgerentes y jefes de área de INDERVALLE, en este oficio se comunicó la importancia de responder el cuestionario, adicional se dieron las instrucciones referentes a la metodología de cómo se estructuró el diagnóstico de necesidades y se invitó a diligenciar la encuesta.

Posteriormente, se procedió a efectuar el análisis de la información recolectada, el criterio de revisión fue la cantidad de veces que un tema fue 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 2023 fue completamente presencial a través del diligenciamiento del formato PA-FO-310-040, Diagnóstico de necesidades de Capacitación – Plan Institucional de Capacitación – PIC, aprobado en el Sistema Integrado de Gestión.

8.2. INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Formatos sugeridos por el DAFP, adoptados por INDERVALLE en el año 2025, 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:

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	13 de 31

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:
 - 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.

Una vez consolidada la información de necesidades recolectadas mediante las encuestas y mesas de trabajo, se priorizaron los temas en concordancia con la priorización determinada en los Ejes temáticos determinados en el Plan de Formación y Capacitación 2023 – 2030, Eje 1. Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos, Eje 2. Territorio, vida y ambiente, Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad, Eje 4. Transformación Digital. Eje 5. Probidad Ética e identidad en lo público. Eje 6. Habilidades y Competencias, de los cuales se desarrollarán temas sugeridos que aporten a la organización, adicional a estos temas se incluirán temas solicitados por las dependencias que fortalezcan los procesos y mejoren el desempeño institucional.

Tabulación cuadro de necesidades de capacitación por área:

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina
1- Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos	Derechos humanos en la gestión pública	Secretaría general
	Resolución de conflictos y mediación	Oficina asesora de comunicaciones - oficina asesora de planeación
	Metodologías para la formulación de programas o proyectos para la promoción del deporte	Oficina asesora de planeación
2- Territorio, vida y ambiente	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	Oficina asesora de planeación - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de sistemas - oficina asesora de jurídica
	Servicio al ciudadano - PQRS	Centro de medicina deportiva - secretaria general - oficina de talento humano
	Plataforma Integrada de Inversión Pública - PIIP	Oficina asesora de planeación
3- Mujeres, inclusión y diversidad	Mecanismos de evaluación de las políticas públicas con enfoque diferencial	Oficina asesora de planeación
	Prevención de la discriminación laboral	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo
	Comunicación inclusiva para grupos de valor	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo



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

PÁGINA

14 de 31

	Lengua de señas y atención a ciudadanos en condición de discapacidad	Secretaría general	
	Diversidad cultural en la función pública	Secretaría general	
4- Transformación digital y cibercultura	Protección de datos y ciberseguridad	Secretaría general - oficina de sistemas	
	Transformación digital en procesos internos y gestión del cambio tecnológico institucional	Oficina de sistemas - oficina de control interno - tesorería - oficina asesora de comunicaciones - secretaria general	
	Nuevas herramientas tecnológicas para análisis de datos - Big data	Oficina asesora de planeación - oficina de sistemas	
	Cloud computing	Oficina asesora de planeación	
	Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública	Oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina de talento humano	
	5- Probidad ética e identidad en lo público	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	Tesorería
Cumplimiento normativo, auditoría y control interno		Oficina de control interno	
6- Habilidades y competencias	Liderazgo y toma de decisiones	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - oficina de control interno - oficina asesora de comunicaciones - centro de medicina deportiva	
	Comunicación efectiva y asertiva en el ámbito laboral	Oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - oficina de control interno - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - centro de medicina deportiva - oficina de talento humano - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica	
	Gestión del tiempo y productividad	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de talento humano - oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - centro de medicina deportiva	
	Trabajo en equipo y resolución de problemas	Secretaría general - oficina de tesorería - oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	
	Gestión documental (planeación, TRD, foliación, manejo de archivo)	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	
	Pensamiento analítico	Centro de medicina deportiva - Oficina asesora de jurídica	
	7- Otros ejes transversales del conocimiento	Inglés avanzado para el sector público	Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo
		Actualización en paquete office con énfasis en Excel	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina



	deportiva - tesorería
Manejo y control del estrés	Secretaría general - oficina de talento humano - tesorería
Derecho deportivo, legislación deportiva	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento
Hábitos y estilos de vida saludable (deporte, alimentación, higiene mental y del sueño)	Secretaría general - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva
Actualización en derecho deportivo internacional y protocolo deportivo internacional	Subgerencia de competición y alto rendimiento
Expresión oral y escrita en entornos laborales	Oficina asesora de planeación - tesorería - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva
Políticas públicas deportivas y normatividad del sistema nacional del deporte	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento
Cobro coactivo	Oficina de talento humano - secretaría general
Plataforma SECOP II	Oficina de talento humano - secretaría general - oficina asesora de jurídica
Derecho tributario	Oficina de talento humano - tesorería
Negociación colectiva	Sindicato
Política de integridad (Código de integridad - conflicto de intereses)	De interés general
Fortalecimiento de los valores institucionales	De interés general
Desarrollo de la gestión del conocimiento GESCOI	De interés general
Inteligencia emocional	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de comunicaciones - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva
Finanzas personales y educación financiera	Oficina asesora de jurídica - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaría general - oficina asesora de planeación - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva
Derecho laboral y administrativo	Oficina de talento humano
Contratación estatal y supervisión	Oficina de talento humano - tesorería - subgerencia de competición y alto rendimiento
Formulación de metas e indicadores de gestión	Oficina asesora de planeación - oficina de sistemas - subgerencia de competición y alto rendimiento

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

Modelo para el diseño instruccional de los planes de capacitación INDERVALLE



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

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	17 de 31

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 algunos temas recomendados en los ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos y los temas solicitados por las diferentes áreas de la Institución.

- Eje 1 Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos
- Eje 2. Territorio, vida y ambiente
- Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad
- Eje 4 Transformación Digital y cibercultura.
- Eje 5. Probidad Ética e identidad en lo público
- Eje 6. Habilidades y Competencias
- Eje 7. Otros Ejes – Transversales del Conocimiento

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

11.1 Eje 1. Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos

“Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población”

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos	Derechos humanos en la gestión pública	Secretaría general	Saber
	Resolución de conflictos y mediación	Oficina asesora de comunicaciones - oficina asesora de planeación	Saber hacer
	Metodologías para la formulación de programas o proyectos para la promoción del deporte	Oficina asesora de planeación	Saber hacer

11.2 Eje 2 Territorio, vida y ambiente

“Está dirigido a las servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a estos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.”

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Territorio, vida y ambiente	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	Oficina asesora de planeación - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de sistemas - oficina asesora de jurídica	Saber
	Servicio al ciudadano - PQRS	Centro de medicina deportiva - secretaría general - oficina de talento humano	Saber ser
	Plataforma Integrada de Inversión Pública - PIIP	Oficina asesora de planeación	Saber hacer

11.3 Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad

“Propone cualificar, las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023”

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Mujeres, inclusión y diversidad	Mecanismos de evaluación de las políticas públicas con enfoque diferencial	Oficina asesora de planeación	Saber hacer
	Prevención de la discriminación laboral	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo	Saber ser
	Comunicación inclusiva para grupos de valor	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo	Saber ser
	Lengua de señas y atención a ciudadanos en condición de discapacidad	Secretaría general	Saber hacer
	Diversidad cultural en la función pública	Secretaría general	Saber ser

AS

11.4 Eje 4 Transformación Digital.

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

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Transformación digital y cibercultura	Protección de datos y ciberseguridad	Secretaría general - oficina de sistemas	Saber
	Transformación digital en procesos internos y gestión del cambio tecnológico institucional	Oficina de sistemas - oficina de control interno - tesorería - oficina asesora de comunicaciones - secretaría general	Saber hacer
	Nuevas herramientas tecnológicas para análisis de datos - Big data	Oficina asesora de planeación - oficina de sistemas	Saber
	Cloud computing	Oficina asesora de planeación	Saber
	Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública	Oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaría general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina de talento humano	Saber

11.5 Eje 5. Probidad, Ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto, en el que corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida”

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Probidad ética e identidad en lo público	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	Tesorería	Saber ser
	Cumplimiento normativo, auditoría y control interno	Oficina de control interno	Saber

11.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

“A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencia para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público “



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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Habilidades y competencias	Liderazgo y toma de decisiones	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - oficina de control interno - oficina asesora de comunicaciones - centro de medicina deportiva	Saber ser
	Comunicación efectiva y asertiva en el ámbito laboral	Oficina asesora de comunicaciones - secretaría general - oficina de control interno - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - centro de medicina deportiva - oficina de talento humano - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica	Saber hacer
	Gestión del tiempo y productividad	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de talento humano - oficina asesora de comunicaciones - secretaría general - centro de medicina deportiva	Saber hacer
	Trabajo en equipo y resolución de problemas	Secretaría general - oficina de tesorería - oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	Saber ser
	Gestión documental (planeación, TRD, foliación, manejo de archivo)	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica - secretaría general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	Saber
	Pensamiento analítico	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica	Saber

11.7 Eje 7. Otros Ejes - Transversales del Conocimiento

Necesidades específicas requeridas por las áreas que hicieron parte del proceso del diagnóstico con el fin de actualizar procesos, procedimiento y conocimiento profundo de los diferentes temas de acuerdo a la necesidad.

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

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina	Categoría del Conocimiento
Otros ejes transversales del conocimiento	Inglés avanzado para el sector público	Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	Saber
	Actualización en paquete office con énfasis en Excel	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina	Saber



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

PÁGINA

21 de 31

	deportiva - tesorería	
Manejo y control del estrés	Secretaría general - oficina de talento humano - tesorería	Saber ser
Derecho deportivo, legislación deportiva	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento	Saber
Hábitos y estilos de vida saludable (deporte, alimentación, higiene mental y del sueño)	Secretaría general - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva	Saber ser
Actualización en derecho deportivo internacional y protocolo deportivo internacional	Subgerencia de competición y alto rendimiento	Saber
Expresión oral y escrita en entornos laborales	Oficina asesora de planeación - tesorería - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva	Saber ser
Políticas públicas deportivas y normatividad del sistema nacional del deporte	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento	Saber
Cobro coactivo	Oficina de talento humano - secretaría general	Saber
Plataforma SECOP II	Oficina de talento humano - secretaría general - oficina asesora de jurídica	Saber
Derecho tributario	Oficina de talento humano - tesorería	Saber
Negociación colectiva	Sindicato	Saber hacer
Política de integridad (Código de integridad - conflicto de intereses)	De interés general	Saber ser
Fortalecimiento de los valores institucionales	De interés general	Saber
Desarrollo de la gestión del conocimiento GESCOI	De interés general	Saber
Inteligencia emocional	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de comunicaciones - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva	Saber ser
Finanzas personales y educación financiera	Oficina asesora de jurídica - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaría general - oficina asesora de planeación - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva	Saber ser
Derecho laboral y administrativo	Oficina de talento humano	Saber
Contratación estatal y supervisión	Oficina de talento humano - tesorería - subgerencia de competición y alto rendimiento	Saber hacer
Formulación de metas e indicadores de gestión	Oficina asesora de planeación - oficina de sistemas - subgerencia de competición y alto rendimiento	Saber hacer

12. RESULTADOS DE LA SOCIALIZACION CON LA COMISION PERSONAL

Los resultados del Diagnóstico de necesidades, realizado con cada uno de los jefes de la Institución fueron socializados en reunión. Para ello, se llevaron a cabo encuentros el 28 de enero y el 4 de marzo, con el objetivo de priorizar los temas que permitan optimizar el presupuesto. Estas reuniones contaron con la participación de los representantes de la Comisión de Personal de la vigencia 2024-2026, así como también de los delegados por Sintragobernaciones, quienes aportaron sus recomendaciones. En este espacio se solicitó, la inclusión de la temática de negociación colectiva dentro del plan de capacitación, la cual fue incorporada en el cronograma bajo el Eje 7 – Otros Ejes transversales del conocimiento.

Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS			
TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Derechos humanos en la gestión pública	Secretaría general	9,09%	Contratista
Resolución de conflictos y mediación	Oficina asesora de comunicaciones - Oficina asesora de planeación	18,2%	Contratista
Metodologías para la formulación de programas o proyectos para la promoción del deporte	Oficina asesora de planeación	9,09%	Contratista

EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE			
TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	Oficina asesora de planeación - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de sistemas - oficina asesora de jurídica	36,36%	Contratista
Servicio al ciudadano - PQRSD	Centro de medicina deportiva - secretaría general - oficina de talento humano	27,27%	Secretaria General
Plataforma Integrada de Inversión Pública - PIIP	Oficina asesora de planeación	9,09%	Contratista

EJE 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD			
TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Mecanismos de evaluación de las políticas públicas con enfoque diferencial	Oficina asesora de planeación	9,09%	Contratista
Prevención de la discriminación laboral	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo	9,09%	Comité de Convivencia a laboral y ARL
Comunicación inclusiva para grupos de valor	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo	9,09%	Contratista
Lengua de señas y atención a ciudadanos en condición de discapacidad	Secretaría general	9,09%	Contratista
Diversidad cultural en la función pública	Secretaría general	9,09%	Contratista

MA



EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Protección de datos y ciberseguridad	Secretaría general - oficina de sistemas	18,2%	Contratista
Transformación digital en procesos internos y gestión del cambio tecnológico institucional	Oficina de sistemas - Oficina de control interno - tesorería - Oficina asesora de comunicaciones - Secretaría general	36,36%	Contratista
Nuevas herramientas tecnológicas para análisis de datos - Big data	Oficina asesora de planeación - Oficina de sistemas	18,2%	Contratista
Cloud computing	Oficina asesora de planeación	9,09%	Contratista
Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública	Oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina de talento humano	45,45%	Contratista

EJE 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	Tesorería	9,09%	Contratista
Cumplimiento normativo, auditoría y control interno	Oficina de Control Interno	9,09%	Contratista

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Liderazgo y toma de decisiones	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - Oficina asesora de planeación - Oficina de talento humano - Oficina de control interno - Oficina asesora de comunicaciones - centro de medicina deportiva	54,54%	Contratista
Comunicación efectiva y asertiva en el ámbito laboral	Oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - oficina de control interno - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - centro de medicina deportiva - oficina de talento humano - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica	72,72%	Contratista
Gestión del tiempo y productividad	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de talento humano - oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - centro de medicina deportiva	45,45%	Contratista
Trabajo en equipo y resolución de problemas	Secretaría general - oficina de tesorería - oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	45,45%	Contratista
Gestión documental (planeación, TRD, foliación, manejo de archivo)	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación	45,45%	Secretaria general

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	24 de 31

Pensamiento analítico	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica	18,2%	Contratista
-----------------------	--	-------	-------------

EJE 7 - OTROS TRANSVERSALES DEL CONOCIMIENTO			
TEMATICA DEL PNFC 2020-2023	AREA SOLICITANTE	%	A CARGO DE
Inglés avanzado para el sector público	Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	9,09%	Contratista
Actualización en paquete office con énfasis en Excel	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina deportiva - tesorería	45,45%	Contratista
Manejo y control de estrés	Secretaría general – oficina de talento humano - tesorería		Centro de Medicina deportiva
Derecho deportivo, legislación deportiva	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento	18,2%	Contratista
Hábitos y estilos de vida saludable (deporte, alimentación, higiene mental y del sueño)	Secretaría general - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva	54,5%	Centro de medicina deportiva
Actualización en derecho deportivo internacional y protocolo deportivo internacional	Subgerencia de competición y alto rendimiento	9,09%	Contratista
Expresión oral y escrita en entornos laborales	Oficina asesora de planeación - tesorería - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva	36,36%	Contratista
Políticas públicas deportivas y normatividad del sistema nacional del deporte	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento	18,2%	Contratista
Cobro coactivo	Oficina de talento humano - secretaría general	18,2%	Contratista
Plataforma SECOP II	Oficina de talento humano - secretaría general - oficina asesora de jurídica	27,27%	Experto Interno
Derecho tributario	Oficina de talento humano - tesorería	18,2%	Contratista
Negociación Colectiva	Sindicato		Contratista
Política de Integridad (Código de integridad-conflicto de intereses).	De interés general		Talento Humano
Fortalecimiento de los Valores Institucionales	De interés general		Talento Humano
Desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación GESCOI	De interés general		Contratista
Inteligencia emocional	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina deportiva - tesorería		Contratista
Finanzas personales y educación financiera	Oficina asesora Jurídica - Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - Secretaría general - oficina asesora de planeación - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva		Contratista
Derecho laboral y administrativo	Oficina de Talento Humano		Contratista

NA

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	25 de 31

Contratación estatal y supervisión	Oficina de Talento Humano – Tesorería - subgerencia de competición y alto rendimiento	Contratista
Formulación de metas e indicadores de gestión	Oficia asesora de Planeación – Oficina de Sistemas – Subgerencia de Competición y Alto Rendimiento	Consultor Interno

13. 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 periodo 2025.
- Finalizado el evento de capacitación se aplicará el formato de Evaluación de Impacto de eventos de capacitación y/o actividad PA-FO-360-038 aprobado por el Sistema de Gestión el 14 de agosto de 2023; tabulando y consolidando los resultados de este proceso.
- Una vez finalizado el evento organizara en carpeta como evidencia de este proceso.

14. ASISTENCIA

Los servidores públicos objeto de las actividades de capacitación y formación según el numeral 40 del artículo 34 de la Ley 1960 de 2019, 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 Sistema de Gestión PE-FO-220-138, y permanecer en el 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.

15. PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

15.1. PLAN DE INDUCCIÓN

Orientado 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 cuatro meses de su vinculación**. Podrán acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA NIT: 891.412.134-1		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA	26 de 31

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 1567 de 1998.

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

Evaluación: La evaluación del proceso de Inducción y reinducción se realizará a través de:

- El formato establecido para la evaluación de inducción y reinducción aprobado.
- Cumplimiento del programa establecido para el desarrollo de la Inducción y Reinducción en la entidad.

15.2. 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.

Este programa se pretende realizar cada dos años, 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.

La realización de esta Inducción, se hará de manera mixta presencial y virtual, mediante evaluación de los temas desarrollados.

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

16.INDICADORES

Para Inducción y Reinducción

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Cumplimiento del Plan de Inducción y Reinducción	$(\text{Número de jornadas ejecutadas del plan de Inducción o Reinducción}) / (\text{Número total de jornadas programadas para realizar el plan}) * 100\%$	Semestral

Para Plan Institucional de Capacitación

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Cumplimiento de actividades	$(\text{Número de capacitaciones ejecutadas}) / (\text{Número de capacitaciones programadas}) * 100\%$	Mensual

17.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Eje del PIC Nacional	Temática	Subgerencia/Oficina Solicitante	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
EJE 1. Paz total, memoria Institucional y Derechos Humanos	Derechos humanos en la gestión pública	Secretaría general						X	X	X	X	X
	Resolución de conflictos y mediación	Oficina asesora de comunicaciones - oficina asesora de planeación						X	X	X	X	X
	Metodologías para la formulación de programas o proyectos para la promoción del deporte	Oficina asesora de planeación								X	X	X
EJE 2. Territorio, vida y ambiente	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	Oficina asesora de planeación - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de sistemas - oficina asesora de jurídica						X	X	X	X	X
	Servicio al ciudadano - PQRSD	Centro de medicina deportiva - secretaría general - oficina de talento humano			X					X		



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

PÁGINA

28 de 31

	Plataforma Integrada de Inversión Pública - PPIP	Oficina asesora de planeación						X	X	X	X	X
EJE 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Mecanismos de evaluación de las políticas públicas con enfoque diferencial	Oficina asesora de planeación						X	X	X	X	X
	Prevención de la discriminación laboral	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo						X	X	X	X	X
	Comunicación inclusiva para grupos de valor	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo						X	X	X	X	X
	Lengua de señas y atención a ciudadanos en condición de discapacidad	Secretaría general						X	X	X	X	X
	Diversidad cultural en la función pública	Secretaría general						X	X	X	X	X
EJE 4. Transformación digital y cibercultura	Protección de datos y ciberseguridad	Secretaría general - oficina de sistemas						X	X	X	X	X
	Transformación digital en procesos internos y gestión del cambio tecnológico institucional	Oficina de sistemas - oficina de control interno - tesorería - oficina asesora de comunicaciones - secretaria general						X	X	X	X	X
	Nuevas herramientas tecnológicas para análisis de datos - Big data	Oficina asesora de planeación - oficina de sistemas						X	X	X	X	X
	Cloud computing	Oficina asesora de planeación						X	X	X	X	X
	Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública	Oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina de talento humano						X	X	X	X	X
EJE 5. Probidad ética e identidad en lo público	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	Tesorería							X	X	X	X
	Cumplimiento normativo, auditoría y control interno	Oficina de Control Interno						X	X	X		
EJE 6. Habilidades y competencias	Liderazgo y toma de decisiones	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - oficina de control interno - oficina asesora de comunicaciones - centro de medicina deportiva				X			X	X	X	X

Handwritten signature or mark.



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

PÁGINA

29 de 31

	Comunicación efectiva y asertiva en el ámbito laboral	Oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - oficina de control interno - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - centro de medicina deportiva - oficina de talento humano - oficina asesora de planeación - oficina asesora de jurídica								X	X	X	X	X
	Gestión del tiempo y productividad	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina de talento humano - oficina asesora de comunicaciones - secretaria general - centro de medicina deportiva								X	X	X	X	X
	Trabajo en equipo y resolución de problemas	Secretaría general - oficina de tesorería - oficina asesora de comunicaciones - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación								X	X	X	X	X
	Gestión documental (planeación, TRD, foliación, manejo de archivo)	Centro de medicina deportiva - oficina asesora de jurídica - secretaria general - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación			X							X		
	Pensamiento analítico	Centro de medicina deportiva -								X	X	X	X	X
EJE 7. Otros ejes transversales del conocimiento	Inglés avanzado para el sector público	Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo								X	X	X	X	X
	Actualización en paquete office con énfasis en Excel	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina deportiva - tesorería								X	X	X	X	X
	Manejo y control de estrés	Secretaría General - Oficina de Talento Humano - Tesorería				X				X		X		X
	Derecho deportivo, legislación deportiva	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento								X	X	X	X	X

Handwritten signature or initials.



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

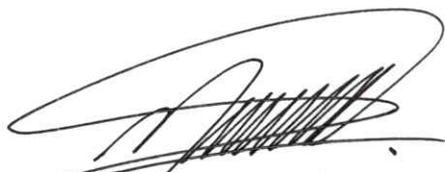
PÁGINA

30 de 31

Hábitos y estilos de vida saludable (deporte, alimentación, higiene mental y del sueño)	Secretaría general - subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - oficina asesora de planeación - oficina de talento humano - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva					X	X			X	X			
Actualización en derecho deportivo internacional y protocolo deportivo internacional	Subgerencia de competición y alto rendimiento									X	X	X	X	X
Expresión oral y escrita en entornos laborales	Oficina asesora de planeación - tesorería - oficina asesora de jurídica - centro de medicina deportiva									X	X	X	X	X
Políticas públicas deportivas y normatividad del sistema nacional del deporte	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento									X	X	X	X	X
Cobro coactivo	Oficina de talento humano - secretaría general									X	X	X	X	X
Plataforma SECOP II	Oficina de talento humano - secretaría general - oficina asesora de jurídica									X	X	X	X	X
Derecho tributario	Oficina de talento humano – tesorería									X	X	X	X	X
Negociación Colectiva	Representantes Comisión de personal y delegados Sintra gobernaciones	X	X											
Política de integridad (Código de integridad-conflicto de intereses)	De interés general		X	X										
Fortalecimiento de los valores institucionales	De interés general				X									X
Desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación GESCOI	De interés general									X	X	X		
Inteligencia emocional	Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - subgerencia de competición y alto rendimiento - oficina asesora de planeación - centro de medicina deportiva - tesorería									X	X	X	X	X
Finanzas personales y educación financiera	Oficina asesora Jurídica - Subgerencia de fomento y desarrollo deportivo - Secretaría general - oficina asesora de planeación - subgerencia de competición y alto rendimiento - centro de medicina deportiva									X	X	X	X	X
Derecho laboral y administrativo	Oficina de Talento Humano									X	X	X	X	X

	Contratación estatal y supervisión	Oficina de Talento Humano – Tesorería - subgerencia de competición y alto rendimiento					X	X	X	X	X	X
	Formulación de metas e indicadores de gestión	Oficia asesora de Planeación – Oficina de Sistemas – Subgerencia de Competición y Alto Rendimiento					X	X	X	X	X	X

El presente plan Institucional de capacitación se encuentra publicado en la página web de Indervalles, para visualización de todos los funcionarios de la entidad.



NORHA ELENA CÁRDENAS SANDOVAL
Subgerente Administrativa y Financiera



XILENA RAMÍREZ PALOMEQUE
Jefe Oficina Talento Humano

Elaboró: Juan Pablo Rangel – Profesional Universitario Grado 04 – Oficina de Talento Humano
Revisó: Norha Elena Cárdenas Sandoval – Subgerencia Administrativa y Financiera 