



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SANDRA QUIRÓZ VILLA
Gerente

Documentó:
Margarita Sierra, Coordinador de Calidad
Patricia Carvajal, Asesora Control Interno

Enero de 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	5
OBJETIVOS.....	6
DIAGNOSTICO	7
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
Beneficiarios	10
Cronograma actividades de capacitación.....	11
Mecanismos de Evaluación y Seguimiento	13

INTRODUCCIÓN

La capacitación de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad. Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el Plan Institucional de Capacitación juega un papel primordial, ya que a través de él se diseña, ejecuta y supervisa los programas de capacitación, a su vez la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva en un mundo en constante cambio y evolución.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia de Vida” plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los Derechos Humanos, inclusión, TIC, educación como derecho, economía productiva y lucha contra el cambio climático. Dentro de la relación estado – ciudadano, el Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA debe ofrecer a la comunidad en general servicios con calidad, y es ahí donde los colaboradores cumplen un rol importante ya que se hace necesario que estos fortalezcan sus conocimientos y competencias laborales para poder cumplir con este propósito.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, este debe estar orientado a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías; es así, como el Plan Institucional de Capacitación 2025 del INDESA contribuirá no solamente, al fortalecimiento de competencias sino también al fortalecimiento de la gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades,



habilidades, y conductas de los colaboradores con el propósito de prestarle un mejor servicio a la comunidad en general.



MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- Decreto 1499 de 2017 cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, 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.



- Ley 909 de 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Circular Conjunta No. 100-003–2024 de la Función Pública.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer las competencias del personal mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes necesarias en el desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz buscando siempre la mejora individual y colectiva del Instituto.

Objetivos Específico

- Alinear el desarrollo del personal con los objetivos estratégicos del Instituto, asegurando que las capacitaciones estén enfocadas en las necesidades actuales y futuras de la organización.
- Mejorar habilidades blandas del personal, fortaleciendo las competencias como comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas entre otras.
- Fortalecer las competencias del personal, desarrollando habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para desempeñar las funciones de manera eficiente y eficaz.



DIAGNOSTICO

La Oferta de capacitación del Instituto para Deporte y la Recreación de Sabaneta IINDESA vigencia 2024 estuvo centrado en 13 temas, de los cuales su ejecución fue de un 70% según lo planeado con los siguientes resultados de participación:

Tabla 1: Resultado capacitación vigencia 2024

Participación de los Colaboradores en Plan Institucional de Capacitación PIC 2024				
No.	Temas	No. Convocados	No. Asistentes	% de Participación
1	Primeros auxilios básicos y RCP básicos	80	78	98%
2	Servicio al cliente	20		
3	Responsabilidades contratistas: legal y SG SST	110	85	77%
4	Capacitación brigada de emergencias: protocolo de primer respondiente	10	9	90%
5	Capacitación evaluación del plan de emergencias	10	7	70%
6	Capacitación en la confección del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10	10	100%
7	Inducción y reinducción	110	78	71%
8	Primeros auxilios básicos y RCP básicos para atención de emergencias	110	88	80%
9	Charla: Propósito	14	12	86%
10	Capacitación plan de emergencias: amenazas y diagnostico	10	7	70%
11	Habilidades psicológicas para entrenadores de alto rendimiento	30		
12	Taller emociones	20		
13	Charla: Liderazgo	15		

Fuente: Información suministrada por el (a) Profesional en Psicología del INDESA encargado (a) de la capacitación.

De acuerdo con la información presentada de la capacitación realizada en la vigencia 2024 el promedio de asistencia exitosa fue del 82% y los temas con mayor número de asistentes fueron: Capacitación en la confección del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y brigada de emergencias: protocolo de primer respondiente con una participación del 100% y el 90% respectivamente.

Los temas como: Servicio al cliente, Habilidades psicológicas para entrenadores de alto rendimiento, Taller emociones y Charla: Liderazgo, no fue posible su realización debido a cancelación de los ponentes y/o por cruce de agenda a última hora con la realización de los juegos departamentales en fase subregionales.

Otra de las estrategias que aportan al diagnóstico es la Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025, que permite conocer las temáticas en las que los colaboradores necesitan fortalecer para el desempeño de sus actividades.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Público Función Pública y DAFP 2023

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, lleva a cabo una encuesta interna, con el objeto de evidencias las necesidades del personal sobre este tema, que conlleve al mejoramiento de las habilidades y conocimientos de los colaboradores para que sean más eficientes en su trabajo.

Tabla 2: Temas necesidad de capacitación según encuesta realizada

Temas Necesidad de Capacitación Según Encuesta
Nuevas tendencias en actividad física Entrenamiento, nutrición deportiva y planificación Gestión de emociones Tecnología en la aplicación del deporte Formación en liderazgo y trabajo en equipo Nutrición, fisiología Salud mental, sicología
Primeros auxilios atención de lesiones inmovilización Atención al usuario, inteligencia emocional, gestión del tiempo
Identificación de salidas no conformes en los procesos Elaboración DOFA Matriz de riesgo Formulación de indicadores acordes a lo que necesite o desee medir Gestion documental (lo básico) Reforzar el ciclo PHVA Elaboración de encuesta virtuales (Google Forms)
Planeación y proyectos
Presupuesto y contabilidad publica
Desarrollo de competencias: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva
Relacionado con mi trabajo: entrenamiento, admón. Primeros auxilios. Ley del deporte. Psicología del deporte Entrenamiento en el desarrollo de la fuerza Desarrollo de la Fuerza Charlas para padres de familia, Charlas de psicología específica para los deportes. Legislación Deportiva, Lenguaje de señas, Periodización deportiva
La educación física y su nueva tendencia Manejo del autismo y su correcta pedagogía
Administración y mantenimiento de escenarios deportivos Marketing Deportivo Gestión deportiva Organización de eventos deportivos
MECI, MIPG y SGC



Temas Necesidad de Capacitación Según Encuesta
Crecimiento personal MIPG, formulación de proyectos, planeación estratégica
Primeros auxilios, manejo office, administración deportiva Servicio al cliente, calidad humana

Dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional.

Es así como cobra gran importancia contar con un buen diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una buena oferta de capacitación; pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esté sujeta a niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

También se incluye en el PIC 2025 el programa de Inducción y reinducción, con temas como, cultura organizacional; misión, visión, valores y generalidades del Instituto, Modelo Estándar de Control Interno MECI, Sistema de Gestión de la Calidad SGC, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, entre otros.

Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación 2025, serán todos los colaboradores del Instituto para



el Deporte y la Recreación de Sabaneta INDESA, independientemente de su tipo de vinculación (contratistas - vinculados) los cuales podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación que adopte el Instituto.

Para la vigencia 2025 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en el Ministerio de Educación Nacional se proponen las siguientes temáticas

Tabla 3: Capacitaciones que sugiere el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA/ DIMENSIÓN	TEMÁTICA
1	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Saber Hacer	Introducción a los Derechos Humanos.
			Introducción a los Derechos de la Infancia.
			Negociación Colectiva.
2	Eje 2. Territorio Vida y Ambiente.	Saber Hacer	El cambio Climático y los Derechos Humanos.
3	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.	Saberes	Afrontar y combatir la Violencia de Genero. Combatir la violencia de género en Internet.
		Saber Hacer	Inclusión a personas con Discapacidad en las TIC.
4	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.	Saber Ser	Seguridad Digital.
		Saber Hacer	Power BI.
		Saberes	Cuarta Revolución Industrial.
5	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.	Saber Ser	Gestión de Proyectos.
		Saber Hacer	Política Pública.
6	Eje 6. Habilidades y Competencias.	Saber Hacer	Autocuidado Para Personal en Primera Línea de Respuesta en situaciones de Emergencia.
		Saber Hacer	Primera Ayuda Psicológica en el Manejo de Emergencias.

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Cronograma actividades de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, se presentará para su revisión y aprobación a la Alta Gerencia en enero de 2025; este podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades administrativas del Instituto, las fechas para la

realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los colaboradores del Instituto.

El programa de capacitación del Instituto se desarrollará con una metodología virtual y presencia de acuerdo a la temática a tratar.

Tabla 4: Cronograma de capacitación 2025

N°	TEMA O NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO	FECHA DE LA CAPACITACIÓN	LUGAR DEL EVENTO	RESPONSABLE A CAPACITAR	DIRIGIDO A
2	Inducción y reinducción	Brindar conocimientos relacionados a la información relevante del instituto: identidad organizacional, primeros auxilios básicos, generalidades	5/02/2025	Auditorio	CAEF	Contratistas del instituto
4	Taller: Organización del tiempo	Compartir técnicas para la organización del tiempo que apunten a un aprovechamiento del tiempo y a potenciar la productividad	18/02/2025	Oficina CAEF	CAEF	Contratistas administrativos INDESA
5	Primeros auxilios psicológicos	Brindar herramientas para el acompañamiento en medio de crisis relacionadas a la salud mental en los deportistas	20/02/2025	Oficina CAEF	CAEF	Instructores de levantamiento de pesas, gimnasia, boxeo, tiro con arco, tenis de campo.
7	Aspectos básicos de calidad: Salidas no conforme, DOFA y matriz de riesgos	Brindar información teórica practica sobre los aspectos básicos de calidad	6/03/2025	Por definir	Por definir	Contratistas administrativos INDESA
9	Generalidades gestión documental	Aspectos básicos que permitan la adecuada gestión documental en los diferentes procesos del instituto	12/03/2025	Oficina de Gerencia	Por definir	Contratistas administrativos INDESA
10	Nuevas tendencias en actividad física	Actualizar conocimientos relacionados a las nuevas tendencias en actividad física para su aplicación en el instituto.	21/03/2025	Por definir	Por definir	Contratistas actividad física
13	Seguridad digital	Aprender generalidades sobre la seguridad digital, apuntando a la mejora continua de los procesos	3/04/2025	Oficina de Gerencia	Por definir	Coordinadores
14	Servicio al cliente	Aprender herramientas para la gestión de las necesidades de los clientes: comunidad deportiva INDESA	10/04/2025	Oficina de Gerencia	CAEF	Contratistas administrativos INDESA
15	Prevención de riesgo cardiovascular	Fomentar el autocuidado, así como el conocimiento sobre aspectos básicos relacionados a las enfermedades cardiovasculares	24/04/2025	Auditorio Indesa	APH	Contratistas del instituto
18	Psicología del deporte	Comprender el acompañamiento al deportista desde los postulados de la psicología del deporte	6/05/2025	Por definir	PSICOEXISTIR	Contratistas deporte competitivo
19	Ambientes educativos neuro diversos	Conocer aspectos generales de la normatividad aplicada a los contratistas	13/05/2025	CAEF	Por definir	Contratistas educación física y recreación
21	Entrenamiento en desarrollo de la fuerza	Conocer aspectos relevantes sobre el entrenamiento en desarrollo de la fuerza	27/05/2025	CAEF	Por definir	Contratistas deporte competitivo



N°	TEMA O NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVO	FECHA DE LA CAPACITACIÓN	LUGAR DEL EVENTO	RESPONSABLE A CAPACITAR	DIRIGIDO A
22	Nutrición deportiva	Aprender sobre los elementos de mayor importancia en la nutrición deportiva	29/05/2025	CAEF	Por definir	Contratistas actividad física
24	Derechos de la infancia	Obtener conocimientos sobre los derechos de la infancia	5/06/2025	Por definir	Por definir	Contratistas del instituto
25	Gestión de las emociones	Aprender sobre las emociones, qué son y cómo gestionarlas en el ambiente institucional	17/06/2025	Oficina de Gerencia	PSICOEXISTIR	Contratistas administrativos INDESA
26	Gestión de proyectos	Aprender aspectos y herramientas para la adecuada gestión de proyectos	26/06/2025	Oficina de Gerencia	Por definir	Coordinadores
28	Inducción y reinducción, Primeros auxilios básicos y RCP básicos para atención de emergencias	Reafirmar conocimientos relacionados a la información relevante del instituto, repasar conocimientos en base a la atención de urgencias, para brindar atención adecuada y oportuna	15/07/2025	Teatro Casa de la cultura la Barquinera	Gerencia - Calidad - APH	Contratistas del instituto
30	Afrontar y combatir la violencia de género	Reconocer herramientas para afrontar y combatir la violencia de género	24/07/2025	Por definir	Secretaría de la Mujer	Contratistas INDESA
31	Primeros auxilios: atención de lesiones e inmovilización	Aprender sobre la atención en las diferentes lesiones, así como de la adecuada inmovilización	5/08/2025	CAEF	APH	Contratistas deporte competitivo
32	Comunicación asertiva	Aprender a comunicar para el fortalecimiento institucional	21/08/2025	Oficina de Gerencia	CAEF	Coordinadores
34	Estrategias para la cohesión de equipo	Reconocer las principales estrategias para lograr cohesión en los equipos deportivos	28/08/2025	Google meet	CAEF	Contratistas del instituto
35	Taller liderazgo	Fomentar el liderazgo en función del buen servicio en lo público.	10/09/2025	Oficina de Gerencia	CAEF	Coordinadores
42	Taller: Planeación para un año de resultados	Enseñar técnica de vendaje en las diferentes disciplinas deportivas	4/12/2025	Por definir	CAEF	Contratistas administrativos INDESA

Fuente: Información consolidada por el (a) Profesional en Psicología del INDESA encargado (a) de la capacitación.

Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

La evaluación de las capacitaciones se realizará inmediatamente se termine cada evento y el sistema a utilizar será por medio de la aplicación de una encuesta virtual la cual será tabulada y analizada y de acuerdo a los resultados si es necesario se trabajará sobre los aspectos a menorar. Respecto al seguimiento, este se realizará con una periodicidad de cuatro (4) meses, al cual de acuerdo a la necesidad se debe ir ajustando.