
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**BUCARAMANGA- SANTANDER
ENERO DE 2023**

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL	3
3.	OBJETIVOS	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4.	ALCANCE.....	5
5.	METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	5
5.1.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
6.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
7.	DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
8.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	9
9.	REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	9
10.	PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	10
11.	ANEXOS	13
12.	CONTROL DE CAMBIOS.....	13
13.	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	14

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

1. JUSTIFICACIÓN

El INDERBU establece en el presente documento los lineamientos y parámetros del Plan Institucional de capacitación – PIC de la vigencia actual, con el fin de fortalecer capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales expresadas por los servidores públicos en el diagnóstico de necesidades de capacitación. Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Dada la relevancia del talento humano, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2019, responde al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias del personal de la Entidad, para tener servidores competentes, innovadores, motivados y comprometidos permanentemente con el cumplimiento de los resultados institucionales.

2. MARCO LEGAL


Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, 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 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 682 de abril 16/2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Decreto 1227 de abril 21/2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.


Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

3. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y competencias del talento humano del INDERBU, cubriendo las necesidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios a través de la realización de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar la eficacia organizacional, mediante espacios de formación y desarrollo de competencias para el mejoramiento en la prestación de servicio.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales mediante los procesos de Inducción y reinducción, contribuyendo al fortalecimiento de compromiso institucional, promoviendo los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas de la entidad.
- Capacitar a los funcionarios promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

4. ALCANCE

Son beneficiarios del Plan institucional de capacitación los servidores públicos de la planta de personal y contratistas del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga. El plan inicia con la recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado a los funcionarios y finaliza con la Evaluación del plan institucional, su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo².

² Plan Institucional de Capacitación. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP


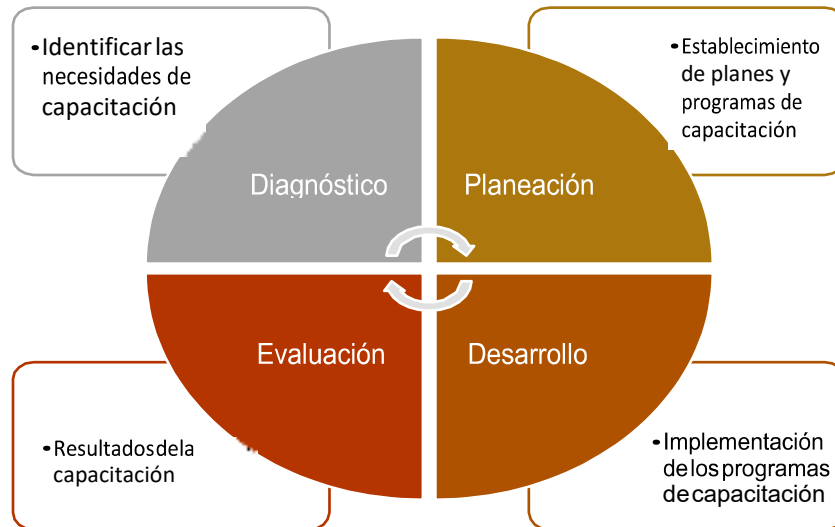
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

ILUSTRACIÓN 1 – METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN




Fuente: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

5.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte el INSTITUTO DE LA JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN – INDERBU, a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del INSTITUTO DE LA JUVENTUD, EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN – INDERBU.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones.


6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Administración pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz. (Carvajal, 2015)

Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno.

Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de 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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

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 función administrativa” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias laborales: Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).


Educación para el trabajo y el desarrollo humano: La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

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 (Ley 115, 1994, art. 43).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, 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.” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

Valor público: 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 (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

7. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la realización del diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación - PIC se llevaron a cabo las siguientes etapas:

- Sensibilización y Consolidación de Diagnóstico de Necesidades: Mediante reunión ordinaria con el Comisión de Personal, se determinó la viabilidad de aplicar nuevamente la encuesta para identificar las necesidades de capacitación del personal de planta de la entidad. Sin embargo, analizando el cumplimiento de las capacitaciones programadas para la vigencia anterior, el comité concluyó que no era pertinente aplicar un nuevo diagnóstico para identificar necesidades que no fueron cubiertas en su totalidad durante la vigencia.


8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Son beneficiarios del Programa de Capacitación Institucional – PIC los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: los funcionarios podrán acceder a todas las capacitaciones planificadas que sean de su competencia e interés para fortalecer sus competencias en el trabajo, los contratistas podrán participar en las capacitaciones que no requieran recursos financieros para su ejecución.

9. REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para dar cumplimiento a lo ordenado en el Decreto 1567 de 1998, Decreto 682 de 2001 y la Ley 909 de 2004, se establece la siguiente reglamentación para acceder a la formación y capacitación:


1. Prevalencia del interés de la organización “las políticas, los planes y los programas, responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.
2. Prelación de los empleados de carrera “para todos los casos de capacitación que el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga requiera tendrán prelación los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción según el Decreto 1227 de 2005, artículo 72.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

3. Economía, se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a capacitación.
4. Obligaciones del empleado beneficiado con programas de capacitación:
 - a. El empleado que sin justa causa deje de asistir a dos (2) eventos de capacitación para los que haya sido inscrito y notificado previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier actividad relacionada con el programa anual de capacitación vigente y será sujeto de las sanciones a que haya lugar.
 - b. El Servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, deberá tener mínimo tres (3) meses de vinculación a la planta de personal.
 - c. El Servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, debe servir a el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga el doble del tiempo que duren los estudios o en su defecto hacer devolución del costo del programa al cual accedió.
 - d. El Servidor Público que haya sido beneficiado con programas de capacitación (pregrado-postgrado), deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran.
 - e. Concluida la capacitación, los funcionarios deben presentar ante la Dirección del Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, certificados de asistencia y/o actas de grado, memorias y documentos que sirvan de bibliografía a el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, los cuales reposaran en las Bibliotecas de la Entidad. Así mismo, deberá elaborar una propuesta de mejoramiento en el área de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos en la formación recibida.
 - f. Si el funcionario se retira del programa sin causa justificada deberá reintegrar el valor cancelado por el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga.
 - g. El servidor del Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, podrá acceder a programas de capacitación en una modalidad distinta a la que ostente.
 - h. El Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga dispuso en su presupuesto para la vigencia 2023 un valor de \$15.000.000 con lo cual se ejecutará el Plan de Capacitación recursos que estarán dispuestos de acuerdo a la ejecución presupuestal y teniendo en cuenta las disposiciones del representante legal de la entidad.

10. PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de 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.

Por lo anterior, para la vigencia del año 2023, el INDERBU de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, se incluyeron los siguientes ejes temáticos que agregaran valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Con base en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional realizado se establecieron las siguientes actividades de capacitación:

COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad.


EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios	Certificación Internacional de Microsoft Excel	Virtual / Presencial
Funcionarios	Actualización Normas Tributarias	Virtual / Presencial
Funcionarios/ Contratistas	Gestion Documental	Virtual / Presencial
Funcionarios	Presupuesto y Finanzas Públicas	Virtual / Presencial

COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor.

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios / Contratistas	SECOP II	Virtual / Presencial

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

Funcionarios / Contratistas	MIPG	Virtual / Presencial
Funcionarios / Contratistas	Contratación Estatal	Virtual / Presencial

COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento.

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios/Contratistas	Comunicación Asertiva- Habilidades Comunicativas	Virtual / Presencial
Funcionarios	Taller relaciones Interpersonales	Virtual / Presencial
Funcionarios	Manejo del tiempo	Virtual / Presencial


EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios	Diplomado de Coaching y Liderazgo	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Atención al Ciudadano	Virtual/Presencial
Funcionarios	Inducción- Reinducción	Virtual / Presencial

SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN:

- Capacitaciones SST de acuerdo a requerimientos de Riesgos contemplados en la Matriz IPVR para Funcionarios y Contratistas (Incluyendo este eje Temático para la realización del Cronograma de Actividades del PIC)

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	META	RESPONSABLE
------------------	------------------	------------------------------	-------------	--------------------

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023


<p>Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades</p>	Participación en inducción y reinducción	(No. de colaboradores que realizan la inducción y reinducción / No. de colaboradores convocados a inducción y reinducción en el período) *100	97%	Subdirección Administrativa y Financiera
	Porcentaje de actividades de capacitación realizadas	(N.º de actividades de capacitación realizadas/ total de actividades Planificadas en el PIC) *100	98%	

11. ANEXOS

PA.03-PLA02-F01 DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	05/09/2018	Creación del documento.
02	31/01/2019	Modificación del encabezado, eliminación de la introducción, inclusión del documento en el Sistema de Gestión de Calidad, ajuste del contenido, inclusión del control de cambios, inclusión del control de documentos.
03	31/01/2020	Inclusión del alcance, actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación de las actividades y financiación del plan institucional de capacitación, eliminación de evaluación del impacto.
04	29/01/2021	Diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación de las actividades y financiación del plan institucional de capacitación.
05	13/01/2022	De acuerdo a los resultados de las encuestas de temas de capacitación se modifica los temas de gestión del conocimiento, planificación de las actividades y financiación del plan institucional de capacitación.
06	30/01/2023	De acuerdo a los resultados de la Encuesta de detección de necesidades de aprendizaje organizacional se agregan temas según los ejes temáticos Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.
07	22/04/2023	Se adecua Plan Institucional de Capacitación 2023, de acuerdo a lo propuesto por Funcionarios en Reunión del 20 de abril de 2023.

 <p>INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 06
		FECHA: 30/01/2023

13. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ: Nombre: Silvia Nathalia Niño V. Cargo: Subdirector Administrativa y Financiera	REVISÓ: Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ: Nombre: Eliana León de Ordoñez Cargo: Director General	FECHA DE APROBACIÓN: 30/01/2023
MODIFICÓ: Nombre: Eslendy Trigos Pérez Cargo: Contratista	REVISÓ: Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ: Comité Institucional	FECHA DE APROBACIÓN: 03/05/2023