

 INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**BUCARAMANGA- SANTANDER
ENERO 2024**

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

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.	CAPACITACION A DEMANDA.....	13
12.	PROCEDIMIENTO CAPACITACION A DEMANDA	13
13.	COBRO Y REINTEGRO	14
14.	COMITÉ DE CAPACITACION A DEMANDA.....	14
15.	ANEXOS	17
16.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17
17.	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	17

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

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 2024 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.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

2. MARCO LEGAL

Constitución Política de 1991. La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en sus Artículos 53 y 54 se establece lo siguiente: Artículo 53: “(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...)” Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”

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, que en su Capítulo I del título VI establece que, *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes”.*

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “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.

Ley 1064 de Julio 26 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: 09
		FECHA: 14/12/2023

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece disposiciones generales del Plan Institucional de Capacitación 4 sistema de estímulos para los

empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.* En el artículo 19 establece que las organizaciones regidas por esto deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social.

Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que en su art. 2.2.9.1 dispone: “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los

planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”.

Ley 1952 de 2019, artículos 37, numeral 3º y 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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.

Circular Externa 100- 010 de 2014 – Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. — 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

 	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias. Departamento administrativo de la función pública.

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

3. OBJETIVOS

1.1. 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.

2.2. 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

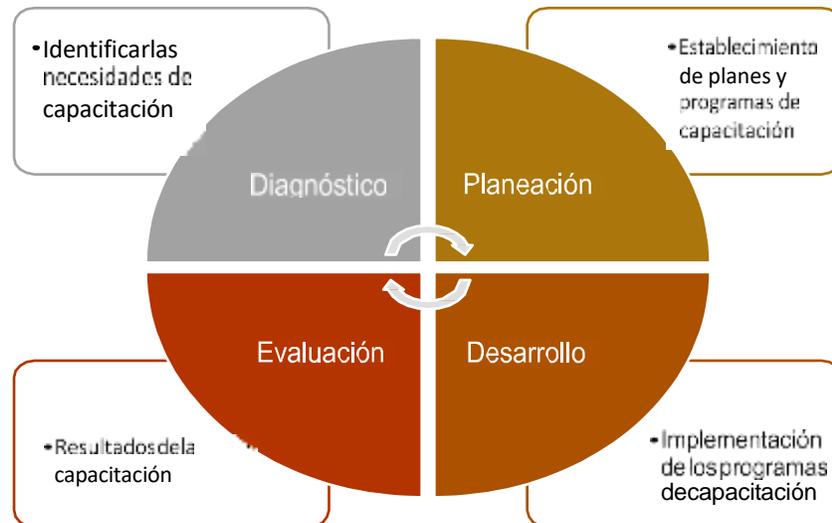
Son beneficiarios del Plan institucional de capacitación los servidores públicos de la planta de personal y contratistas del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga. El plan inicia con la recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado 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 ciclo

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

ILUSTRACIÓN 1 – METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Fuente: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

1.1. 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: 09
		FECHA: 14/12/2023

- 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

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

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).

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

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:

La subdirección administrativa y financiera define formato encuesta de detección de necesidades de aprendizaje organizacional PA.03-F02 como instrumento de apoyo para la selección de las capacitaciones a desarrollar para la vigencia del 2024, la cual fue aplicada a una muestra representativa de funcionarios.

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: 09
		FECHA: 14/12/2023

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 2024 un valor de \$19.000.000 con lo cual se ejecutará el Plan de Capacitación recursos que estarán dispuestos de acuerdo a

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

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 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 2024, el INDERBU de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, se incluyeron los siguientes ejes temáticos que agregarán 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 prioritariamente las siguientes actividades de capacitación, con el apoyo de convenios interinstitucionales con entidades como la ESAP- ARL- DIAN- FONDO DE PENSIONES. CAJA DE COMPENSACIÓN-CONTRALORIA; Por lo cual, el Rubro presupuestal dispuesto para Capacitación, será otorgado a demanda, teniendo en cuenta que la capacitación solicitada debe cumplir con unos criterios como la relación directa entre la temática y las funciones desempeñadas.

A continuación, Relacionamos las Actividades de Capacitación contempladas para la vigencia, con apoyo interinstitucional:

EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN cumpliendo con la COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad.

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL cumpliendo con la 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.

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios/Contratistas	Innovación en el sector publico	Virtual / Presencial

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023
Funcionarios/Contratistas	Gestión Contable y Financiera	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Servicios Ciudadanos Digitales	Virtual / Presencial

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO cumpliendo con la 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. 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO cumpliendo con la 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.

Población Objetivo	Descripción	Modalidad
Funcionarios/Contratistas	Manejo de Plataformas SIA- SIGEP- SECOP II	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Actualización en normatividad en temas Relacionados con el Deporte	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Contratación Pública	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales	Virtual / Presencial
Funcionarios/Contratistas	Inducción-Reinducción Integral	Virtual / Presencial
Funcionarios	Competencias Comportamentales	Virtual / Presencial

- Eje Temático SST: Capacitaciones de acuerdo a requerimientos de Riesgos contemplados en la Matriz IPVR para Funcionarios y Contratistas y al Cronograma establecido en El Plan anual de SST, establecido por Contratista Responsable del Sistema y ARL POSITIVA.

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: PA.03-PLA02	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		VERSIÓN: 09	
			FECHA: 14/12/2023	
OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	META	RESPONSABLE
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	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. CAPACITACIÓN A DEMANDA

A este tipo de capacitación se podrá acceder para suplir necesidades de capacitación precisas y extraordinarias, que no correspondan a necesidades permanentes de los servidores que pudieron haber sido priorizadas en el plan de capacitación para el desarrollo de competencias, con la misma se busca satisfacer los requerimientos normativos nuevos o actualización, solucionar necesidades de conocimiento o capacitación que surjan durante el ejercicio del cargo y generen impacto inmediato en la Entidad.

12. PROCEDIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN A DEMANDA:

El servidor solicitante y la Subdirección Administrativa y Financiera deberán agotar las siguientes actividades:

- El servidor deberá solicitar a través de Correo Electrónico con los debidos soportes que acrediten la temática, lugar, fecha, hora de la capacitación solicitada , y remitirlos a subdirector_admin_financiero@inderbu.gov.co con copia al gestorstst@inderbu.gov.co

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

- La solicitud debe presentarse con la suficiente antelación teniendo en cuenta cada trámite de aprobación, verificación de disponibilidad presupuestal, expedición de disponibilidad presupuestal, reunión comité de aprobación, expedición del acto administrativo y pago a la institución o proveedor de la capacitación. En caso de no presentarse con la oportunidad necesaria para adelantar todo el trámite hasta el pago previo al inicio de la capacitación, se devolverá al solicitante, sin que ello implique responsabilidad o compromiso alguno para INDERBU frente al servidor o el proveedor de la capacitación.
- Al recibirse la solicitud de capacitación a demanda, El Subdirector Administrativo y Financiero y El Contratista GETH SST realiza verificación de la fecha de realización de la capacitación y el plazo necesario para adelantar todas las actuaciones previas, así como la disponibilidad del presupuesto. En caso de no encontrarse viabilidad de lo anterior, se informará por correo electrónico al solicitante la negación a su solicitud.
- Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de recibida la solicitud, en reunión y con constancia en acta, se evalúa por el Comité de Capacitación a Demanda, la pertinencia de la misma y el presupuesto disponible, y se procede vía correo electrónico y a través del Contratista GETH SST, a notificarle al servidor sobre la aprobación o no de dicha capacitación.
- El valor máximo que la Entidad autoriza para las capacitaciones a demanda es de Un (01) salario mínimo legal mensual vigente por evento. El servidor debe asumir el valor adicional de la capacitación a demanda solicitada. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Una vez aprobada la solicitud, el Contratista GETH SST, enviará correo electrónico al Solicitante con la Información Correspondiente.
- Posteriormente, la Subdirección Administrativa y Financiera deberá elaborar y radicar el acto administrativo de autorización de capacitación, dicho acto deberá contener: nombre del servidor, documento de identificación, empleo, capacitación autorizada, lugar, fecha, horario, nombre del ente capacitador, valor, NIT, número de cuenta al cual deberá hacerse el pago, y solicita el respectivo registro presupuestal e inicia la ruta de pago.
- Una vez finalizado el curso, el servidor deberá enviar el certificado de realización para el archivo en su historia laboral (aplica para todas las capacitaciones solicitadas por demanda). En caso de que no se obtenga la certificación del curso, o que se evidencie que la asistencia

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

o participación fue inferior al 80%, se deberá iniciar el procedimiento de cobro al servidor del costo de la capacitación.

13. COBRO O REINTEGRO DE LAS CAPACITACIONES. INDEBU cobrará el valor total de las capacitaciones o cursos en que se matriculen los servidores voluntariamente y respecto de los cuales los mismos no acrediten el 80% de las sesiones o no logren la certificación correspondiente. Para el efecto la Entidad agotará el siguiente trámite:

- El servidor remitirá a la Subdirección Administrativa y Financiera, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la finalización de cada capacitación, el certificado de realización que dé cuenta de la participación y culminación del curso respectivo.
- Subdirección Administrativa y Financiera hará seguimiento de dicha información, y en

los casos donde no se acredite el certificado o se haya presentado una asistencia inferior al 80% se procederá a requerir al servidor el pago del curso.

- Para el pago de dicho curso, el servidor se encuentra facultado para: i) consignar directamente a la cuenta del INDEBU. o ii) mediante documento escrito de autorización a la Entidad para que se descuente de nómina quincenalmente determinada cantidad de dinero para pagar el valor correspondiente a la capacitación. El valor total del curso deberá descontarse en máximo tres (03) meses, salvo en los casos de que la capacidad de deducción determine un plazo mayor.

14. COMITÉ DE CAPACITACIÓN A DEMANDA Y CRITERIOS DE APROBACIÓN

Estará conformado por: Un delegado de Dirección, un representante de los empleados que conforman la Comisión de Personal y el Subdirector Administrativo y Financiero. Se reunirán para analizar la pertinencia del evento de capacitación solicitado respecto a los objetivos institucionales, costo del curso y disponibilidad presupuestal, cobertura (número de participantes), entre otros, y aprobar o rechazar la solicitud de capacitación a demanda, según los siguientes criterios:

- No haber sido beneficiario dentro de la vigencia fiscal en la que se presenta la solicitud de más de dos (2) actividades de capacitación a demanda, salvo que el jefe de la dependencia del servidor justifique debida y probadamente todos los eventos de capacitación para el servidor o grupo de servidores a su cargo que son necesarias e indispensables para el cumplimiento

 	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

de un proyecto u objetivo institucional, para atender requerimientos legales o prevenir daño antijurídico para la Entidad.

- El tema de la capacitación debe estar directamente relacionado con las funciones esenciales del cargo del servidor solicitante.
- Argumentar cómo luego de la capacitación soluciona el posible problema aplicando dicho saber.
- Si se reciben a la vez varias solicitudes de capacitación a demanda, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, se dará prioridad a aquella que atienda necesidades de capacitación de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo o evaluación y control, en su orden, y que más impacto pueda tener en los procesos institucionales.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 09
		FECHA: 14/12/2023

15. ANEXOS.

PA.03-F02 ENCUESTA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

16. 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.
08	14/12/2023	Generación de plan conforme a Diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación de las actividades y financiación del plan institucional de capacitación para el año 2024
09	17/06/2024	Actualización Documento conforme a nuevas necesidades y alianzas interinstitucionales.

17. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ: Nombre: Eslendy trigos Pérez Cargo: Contratista	REVISÓ: Jorge Antonio Cardozo Rubio. Cargo: subdirector Administrativo y Financiero	APROBÓ: Nombre: William Rodolfo Niño Mancipe. Cargo: director general	FECHA DE APROBACIÓN: 17/06/024

The logo for INDERBU features the word "INDERBU" in large, bold, orange letters. Below it, in smaller black text, is "Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga". <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: 09
		FECHA: 14/12/2023

The logo for INDERBU features the word "INDERBU" in large, bold, orange letters. Below it, in smaller black text, is "Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga". <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: 09
		FECHA: 14/12/2023

