

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN  
FÍSICA, LA RECREACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO  
LIBRE DEL HUILA- INDERHUILA**

**GESTION DEL TALENTO HUMANO  
2021**

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

### FUNDAMENTO JURIDICO

El Decreto Ley 1567 de 1998, determina en el literal b del artículo 3 que, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se formula la política en materia de capacitación que deberán atender las entidades públicas.

El literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la Ley 909 de 2004, determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1 del artículo 36 de la citada Ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de 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.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.

Mediante el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” de fecha 24 de abril de 2017, la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Directora (E) de la Escuela Superior de Administración Pública, formularon la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007.

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017 del DAFP, por medio de la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública, por lo cual el INDERHUILA, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la entidad por medio de las capacitaciones, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2021 del INDERHUILA, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización de desarrollo de los Servidores Públicos, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en el 2017, la cual genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos, pero para obtener la apropiación y motivación de nuestros servidores, y para fortalecer las capacidades institucionales, es preciso trabajar en un alto porcentaje por fortalecer los comportamientos individuales de los empleados para que de esta manera en los próximos años tengamos su disposición y los insumos de recurso humano necesarios que nos ayuden a diagnosticar las necesidades de cada uno de sus cargos, de sus áreas y de la institución en general.

El desarrollo de este plan, responderá a diagnósticos adelantados por la Oficina de Gestión del Talento Humano del INDERHUILA, la cual identificó necesidades y requerimientos de los empleados de la institución, apoyados en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Con el fin de establecer y priorizar las necesidades de capacitación para el año 2021.

	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

## OBJETIVO

Elaborar el Plan de Formación y Capacitación para los servidores vinculados a la planta del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA- INDERHUILA en el año 2021, que incluya las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de la entidad en materia de formación y capacitación, para cumplir con eficiencia los objetivos del Plan y las políticas del Gobierno Nacional tendientes a la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes de los servidores que les permita tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

### PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL BASADO EN EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

#### Aprendizaje organizacional

Para tener una mejor comprensión de este modelo, es válido aclarar lo que se entiende por aprendizaje, el cual es definido como un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Lo anterior implica que en dicho proceso se refleja una coherencia relativa entre las necesidades de aprendizaje y las estrategias empleadas, para hacer que los individuos expresen una evolución de sus capacidades en términos de resultados de aprendizaje.

El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (re inducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Para obtener mejores resultados en el aprendizaje organizacional se requiere:

- **Compromiso e influencia de los líderes y directivos:** Resulta clave para fomentar el aprendizaje organizacional y genera incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	CODIGO	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	VERSIÓN	01
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020

- **Una organización flexible:** Que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
- **Disposición para aprender de parte de los equipos de trabajo y de los servidores:** pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o necesidades individuales y grupales en términos de capacidades. Aprender implica hacer las cosas de manera diferente y esto puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.
- **Fomentar una cultura del aprendizaje continuo:** En la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
- **Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje:** Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño.
- **Mecanismos de control:** Permiten mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del Desempeño —vista como la oportunidad de mejora—, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad.

### Beneficios del aprendizaje organizacional

- **Democratización del conocimiento y experiencias:** Al desarrollar procesos de aprendizaje al interior de la entidad, todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación, pueden hacerse partícipes.
- **Combinación de diferentes didácticas y teorías de aprendizaje:** Permite a las entidades integrar las técnicas y herramientas pedagógicas que requieran. El PNFC (Plan nacional de Formación Cotidiana) insta a las entidades públicas a hacer uso de herramientas virtuales (ambientes virtuales de aprendizaje), para fortalecer las capacidades institucionales y ofertar programas de capacitación.
- **Fomenta el cambio cultural:** Se flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y se estimula la innovación.
- **Fomenta el sentido de pertenencia de los servidores públicos por la entidad:** pues son estos los generadores de los procesos de aprendizaje que contribuirán a un mejor desempeño, compartiendo sus conocimientos y experiencias profesionales.
- Genera competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje.
- Establece mecanismos para la valoración y desarrollo de competencias vinculados a los mecanismos de evaluación del desempeño (evaluación del desempeño, acuerdos de gestión e índices que midan el desempeño institucional).

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

## Alcance del aprendizaje organizacional en las entidades públicas

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

### FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

#### 1. Apartado conceptual

Lineamientos conceptuales:

- La profesionalización del empleo público:

Para alcanzar esta profesionalización, es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como lo son, el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad, de manera que se logre una administración efectiva.

- Desarrollo de competencias laborales:

se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, aptitudes, actitudes que debe demostrar el empleado público.

- Enfoque de la formación basada en competencias:

Se es competente en la medida que se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada, adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

Lineamientos pedagógicos:

- Educación basada en problemas:

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y creatividad.

- Valoración de los aprendizajes:

Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.



FORMATO

CODIGO PE-GDP-F01

COMUNICADO

VERSIÓN 01

VIGENCIA OCTUBRE 2020

## 2. Seguimiento y evaluación

Se medirá la satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas, así como evaluación individual de algunas sesiones que den cuenta de los conocimientos adquiridos y su aplicación en el cargo laboral.

## 3. Cronograma

A continuación, se relaciona el cronograma propuesto para las capacitaciones colectivas 2021, el cual se pretende cumplir como está establecido y solo en caso de alguna eventualidad, el mismo será modificado.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2021		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES DE CAPACITACION	CONTENIDO ESPECIFICO	ENERO	EBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INDUCCION Y REINDUCCION													
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA												
	ARCHIVO												
	SISTEMAS DE GESTIÓN DE CONTROL												
	GERENCIA DEL SERVICIO												
	CALIDAD EN LA ATENCIÓN												
	SERVICIO AL CLIENTE												
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL												
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD												
	MIPG												
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO												
	INTELIGENCIA EMOCIONAL												
	LIDERAZGO												
	PLANEACIÓN												
	TRABAJO EN EQUIPO												
COMPETENCIAS TECNICAS	RELACIONES INTERPERSONALES												
	ORIENTACIÓN A RESULTADOS												
	ESTILOS DE VIDA SALUDABLE												
	ACTITUD MENTAL POSITIVA												
	SECOPI Y II												
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSO HUMANO												
	SUPERVISION DE CONTRATOS Y CONVENIOS												
	ESTUDIOS PREVIOS												
	LIQUIDACION DE CONVENIOS												
	RIEGOS												
COMPETENCIAS TECNICAS	ATENCIÓN AL CIUDADANO												
	TABLAS DE RETENCION												
	GESTION AMBIENTAL												
	LENGUAJE DE SEÑAS												
	INDICADORES DE GESTIÓN												
	MANEJO DE INVENTARIOS												
	MEJORAMIENTO DE PROCESOS												
	PRIMEROS AUXILIOS												
	REDACCIÓN ADMINISTRATIVA												
	OTROS												

AJUSTABLES A FECHAS

 <b>INDERHUILA</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CODIGO</b>	PE-GDP-F01
	<b>COMUNICADO</b>	<b>VERSIÓN</b>	01
		<b>VIGENCIA</b>	OCTUBRE 2020

#### 4. Capacitaciones Individuales

Dentro del rubro de Bienestar Social de la entidad, se tiene disponible un recurso para apoyar al servidor que pretenda y/o solicite la realización de una capacitación, cuyo objetivo esté relacionado directamente con las funciones propias de su cargo, lo cual, le permita mejorar su desempeño laboral individual y a su vez arroje mejores resultados para la gestión y servicio institución en general.

**JORGE GARCIA QUIROGA**  
Director

PROYECTO: LINA JOHANNA TORRES MOSQUERA