

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 1 de 33

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

**Enero de 2023**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 2 de 33

## TABLA DE CONTENIDO

### Introducción

### 1. CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 1.1 Misión

#### 1.2 Visión

#### 1.3 Objetivos institucionales

### 2. DESARROLLO ESTRATEGIAS PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (TALENTO HUMANO)

#### 2.1 Marco legal

#### 2.2 Alcance

#### 2.3 Objetivos

#### 2.4 Diagnóstico de la Política Gestión del Talento Humano

#### 2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

#### 2.6 Diagnostico DOFA

#### 2.7 Otros aspectos – Términos y Definiciones

#### 2.8 Lineamientos conceptuales y pedagógicos

#### 2.9 Principios rectores de la capacitación

#### 2.10 Estructura del programa de formación y capacitación del INDERHUILA

#### 2.11 Plan Institucional de Capacitación - PIC

##### 2.11.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Formulación del PAE

##### 2.11.2 Ejecución

##### 2.11.3 Obligaciones de los Empleados Respecto a la Capacitación

### 3. CONCLUSIONES

### 4. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA (formato código DIH-CDEP-P01-F01)

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			
Nombre	MARTHA LILIANA RODRIGUEZ CASTAÑEDA	ELIZABETH LEAL AVILA	JORGE GARCIA QUIROGA

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 3 de 33

<b>Cargo</b>	Líder Mejora Continua (MIPG)	Profesional Universitario	Director Inderhuila
--------------	---------------------------------	---------------------------	---------------------

## Introducción

El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila - Inderhuila, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, normas hoy compiladas en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y de conformidad con el artículo cuarto (4°) del Decreto 1567 de 1998 por medio del cual se define el concepto de capacitación en las entidades del sector público, el cual reza: “*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 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.*”

A su vez la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales, definiéndolas y estableciéndolas en el Decreto 2539 de 2005, concluyendo que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de competencias para asumir los nuevos retos que impone el quehacer institucional, al igual que los personales tanto en el mediano, como en el largo plazo.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones en la identificación de brechas en sus competencias, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, entre otros.

Es de anotar, que en toda entidad del Estado Colombiano existe la responsabilidad de velar por la adecuada inversión de sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el Servidor Público es quien hace las entidades con el desempeño de sus labores.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC- es considerado por el Inderhuila, como una política institucional, mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los Servidores Públicos de planta, orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los Servidores Públicos para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 4 de 33

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2023, se desarrolló un proceso diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los Servidores Públicos de planta.
- Autodiagnóstico de la política Gestión del Talento Humano de la función pública.
- Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 5 de 33

## 1. Contexto estratégico institucional

Tal como indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Por tanto, es fundamental establecer el contexto en que se va a desarrollar esta estrategia, ya que será la carta de navegación, así como contar con otra serie de información que permita efectuar una gestión que realmente genere valor.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	Código: DIH-CGTH- MAP02- E02
	<b>ANÁLISIS DEL CONTEXTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN</b>	Versión: 1 Página 1 de 1
Fecha de aprobación: 21/04/2022		
<b>Nombre del proceso</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>Objetivo del proceso</b>	FORMULAR Y EJECUTAR POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO QUE PROPENDAN POR EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL INDERHUILA, PARA MEJORAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.	
<b>Alcance del proceso</b>	El proceso inicia con la verificación de los requisitos para la incorporación del Talento Humano requerido en el INDERHUILA y termina con la ejecución de actividades que aporten a la satisfacción de las necesidades de funcionarios y contratistas.	
Para administrar los riesgos de gestión, corrupción y de seguridad digital, se debe analizar el contexto particular al que se enfrentan los procesos ante los 3 tipos de riesgos (de gestión, corrupción y seguridad digital), conforme a la misionalidad; para ello, es necesario definir los parámetros internos y externos que se han de tomar en consideración para la administración del riesgo (NTC ISO31000, Numeral 2.9), estableciendo el contexto interno y externo de la entidad, además del contexto del proceso y sus activos de seguridad digital.		
	<b>Debilidades</b>	Falta de talento humano para las responsabilidades del proceso y el tamaño de la entidad
		Falta de colaboración y oportunidad entre las áreas, cuando se requiere información acerca de temas de su competencia
		Incumplimiento en la ejecución del 100% de los planes de acción del proceso por deficiencia en la Planeación institucional y falta de recursos.
		Falta de interés de los funcionarios y contratistas en participar en los programas de capacitación
		Falta de apoyo de la entidad aseguradora de riesgos laborales para el fortalecimiento y prevención de los riesgos laborales
<b>Contexto Interno</b>	<b>Fortalezas</b>	Espacio insuficiente para la interacción del proceso (TH y SGSST)
		Profesional de Talento Humano con conocimiento de los procesos de la entidad y sus necesidades
		Talento humano con experiencia y compromiso para el desarrollo de las funciones.
		Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
		Compromiso del personal asignado al proceso
		Retroalimentación entre la Dirección y el personal contratado
<b>Contexto Externo</b>	<b>Oportunidades</b>	El compromiso de la dirección para el apoyo al SGSST
		Adopción e implementación de buenas prácticas para el proceso, a partir de las experiencias de otras entidades
		Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento del proceso
		Alta oferta institucional en materia de capacitación
		No cumplimiento a la normatividad establecida a nivel nacional
		Interrupción de las actividades de procesos por la falta de transferencia de información
<b>Diseño del proceso</b>	<b>Interacción con otros procesos</b>	Resistencia al cambio
		Carencia de recursos para la ejecución del proceso
		Claridad en el diseño y alcance descrito en el proceso
		Transversalidad con todos los procesos de la entidad

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 6 de 33

<b>Contexto del proceso</b>	Transversalidad	Con todos los procesos de la entidad
	Procedimientos asociados	Pertinencia con todos los procedimientos y documentos asociados al proceso
	Responsable	Dueño de proceso y profesional especializado asignado
	Comunicación entre los procesos	Falta de oportunidad entre algunos procesos
	Activos de seguridad digital del proceso	Ausencia de activos de seguridad digital
	Plazo	Incumplimiento de los plazos establecidos para la implementación de las acciones de mejora continua en los procesos

De acuerdo al estudio y análisis anterior, identifique:

<b>Factores claves de éxito en el proceso</b>	Oportunidad en la prestación del servicio
	Seguridad de la información (confidencialidad, integridad y disponibilidad)
	Profesional idóneo para la prestación del servicio
	Capacitación continua al talento humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del plan de acción
	Respuesta oportuna a los requerimientos de los clientes externos e internos
	Apoyo técnico para el fortalecimiento y sostenibilidad del proceso
<b>Oportunidades que tiene el proceso</b>	Legislación y lineamientos de orden nacional para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano
	Adopción e implementación de buenas prácticas en Gestión del Talento Humano a partir de las experiencias de otras entidades
	Procesos documentados en el Sistema Integrado de Gestión
<b>¿Qué podría potenciar el cumplimiento del objetivo, meta y plazo asociado al proceso?</b>	Documentación pertinente y publicada del SGSST
	CERTIFICACIÓN ISO 9001 2015
	Capacitaciones de la ESAP, ARL, Función Pública ofrecidas de manera gratuita

## 1.1 Misión

**EI INDERHUILA**, tiene como misión generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en los procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como contribución al desarrollo integral del individuo, apoyando la construcción y adecuación de escenarios deportivos y recreativos para el mejoramiento de la calidad de vida de los Huilenses.

## 1.2 Visión

**EI INDERHUILA**, con VISION orientada hacia el año 2025, será un Ente Deportivo líder a nivel nacional con innovación y aplicación de ciencia y tecnología en los procesos contribuyendo a la formación de Huilenses más sanos, activos y competitivos.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 7 de 33

### 1.3 Objetivos institucionales (Alineados al Plan)

INDERHUILA tiene por objeto, adoptar para el Departamento las políticas, planes y programas que, en materia de deporte, educación Física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, emite el MINISTERIO DEL DEPORTE, el Gobierno Nacional y el Departamento. En cumplimiento de este objeto promoverá:

1. La práctica del deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como medio para mejorar la calidad de vida de los Huilenses.
2. Generar condiciones para la formación integral de los deportistas.
3. Promover y desarrollar programas y proyectos a través de organizaciones deportivas, recreativas, civiles, educativas y culturales.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 8 de 33

## 2. DESARROLLO ESTRATEGIAS PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (TALENTO HUMANO)

### 2.1 Marco legal

El Plan Institucional De Capacitación –PIC-, se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos Departamentales.

-  Constitución Política de Colombia. Artículos 48, 51, 52, 53, 54 y 57.
-  Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991 en donde se consagra el derecho a la capacitación laboral así: “Es una obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
-  Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
-  Ley 909 de septiembre 23 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
-  Decreto 1227 de abril 21 de 2005 (art. 65 y Ss.). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
-  Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
-  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.
-  Artículo 2.2.9.1 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.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 9 de 33

- 
 Artículo 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
- 
 Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.
- 
 Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.
- 
 Ley 1960 del 27 de junio de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- 
 Ley 1960 de 2019, Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 “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”.
- 
 Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Función Pública, abril 2021. - 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.

## 2.2 Alcance

El alcance del Plan anual de Capacitación de la vigencia 2023, se encuentra enmarcado en la participación activa y obligatoria de los servidores públicos, el fortalecimiento y desarrollo las competencias asociadas a las funciones que desempeñan, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes).

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		

## 2.3 Objetivos

Desarrollar las competencias laborales de los Servidores Públicos de planta del INDERHUILA, con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva, promoviendo el desarrollo integral de los Servidores Públicos indicados, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados por la Administración en su Plan de Desarrollo “HUILA CRECE” para la vigencia 2020-2023 y asociadas mediante el análisis del diagnóstico DOFA y las estrategias del Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2023.

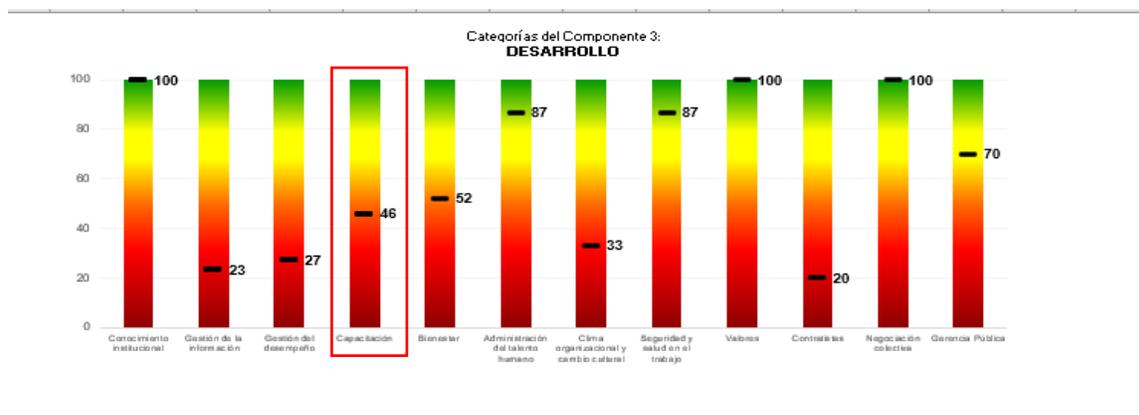
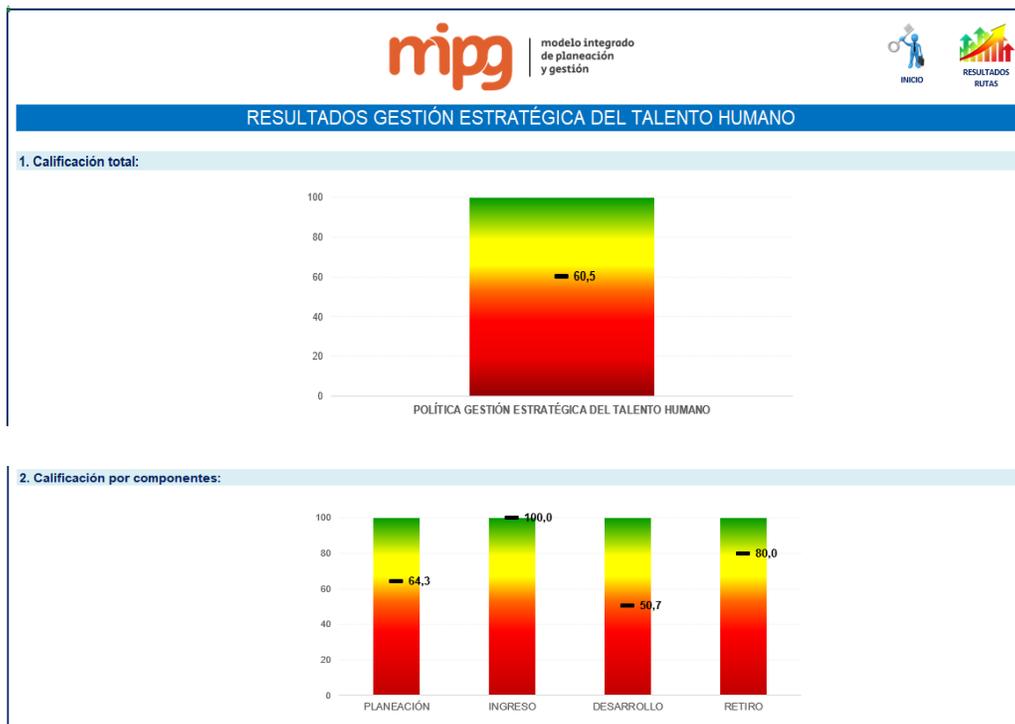
### Objetivos Específicos

- 
 Proveer de oportunidades de aprendizaje a los Servidores Públicos de planta, en temas específicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño de sus cargos, atendiendo el diagnóstico de necesidades capacitación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2023.
- 
 Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a las dificultades laborales.
- 
 Mejorar la capacidad de trabajar en equipo a fin de lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de planta.
- 
 Multiplicar los conocimientos adquiridos por los Servidores Públicos de planta, de los diferentes procesos de formación en los que ha participado.



### 2.4 Diagnóstico de la Política Gestión del Talento Humano

Una vez realizado el autodiagnóstico para la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, se obtuvo un resultado de 60.5, con un parámetro de calificación de cero (0) a cien (100) puntos, que se representa en las siguientes gráficas; en el cual se evaluó los componentes, planeación, ingreso, desarrollo y retiro.



Por lo anterior, se puede observar que el componente 3 “Desarrollo” obtuvo una calificación de 50.7, siendo la más baja frente a los componentes “Planeación” con 64,3, “Ingreso” con 100 y retiro con 80, y en su categoría “Capacitación” con 46 puntos, siendo baja con respecto a la meta propuesta de 100 puntos, por lo que se hace necesario implementar acciones tendientes a mejorar las competencias laborales de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales y generar valor público.

## 2.5 Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

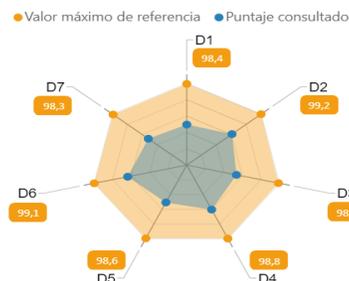
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para el desarrollo de este Plan Anual de Capacitación, se tienen en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- ✓ Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✓ Integridad

### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



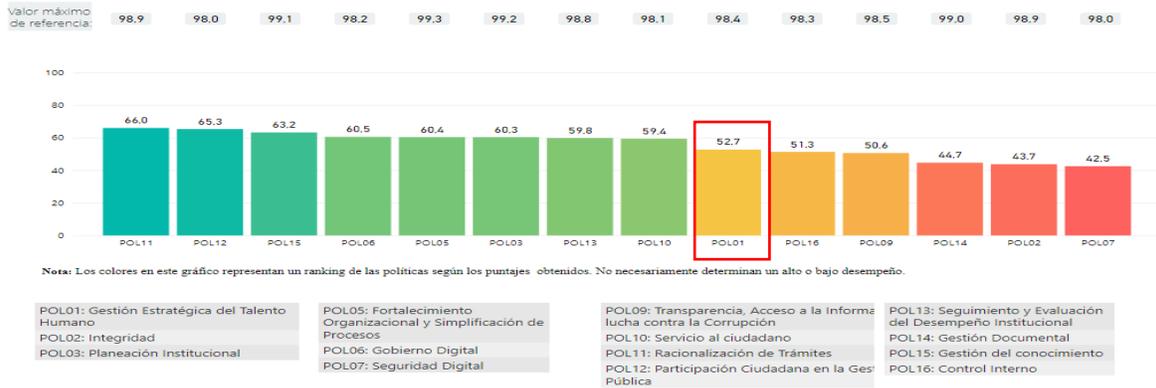
Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

FUENTE: [Función Pública.gov.co/web/mipg/resultados-medición 2022](http://Función Pública.gov.co/web/mipg/resultados-medición 2022)



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

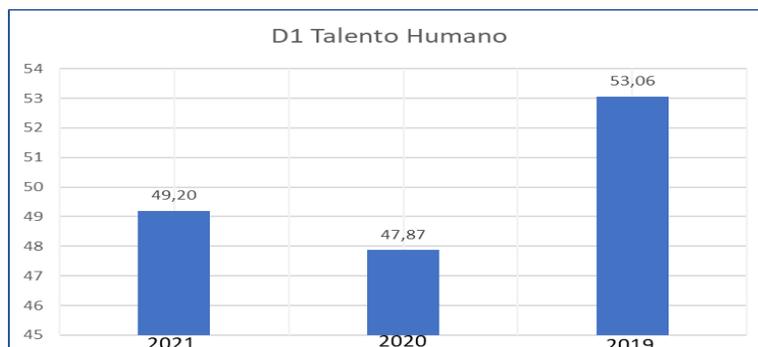
Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	59,0	97,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	46,7	98,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	77,1	99,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	42,8	88,2
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	47,7	94,8
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	42,0	97,4
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,3	99,3

FUENTE: Función Pública.gov.co/web/mipg/resultados-medición 2022



De acuerdo a las gráficas anteriores, podemos observar que la dimensión de Talento Humano obtuvo una calificación de 49.20 para el año 2021, superior en 1.32 puntos frente

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 14 de 33

al año 2020 con 47.87 puntos, sin embargo, frente al 2019 sufrió un decrecimiento de 3.86 puntos y dentro de sus políticas de gestión de gestión y desempeño, la calificada más baja fueron los componentes “Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano” con 42.8 puntos y “Coherencia entre gestión del riesgo con el control y sanción” con 42 puntos, con lo que podemos concluir, que la presente dimensión del talento humano requiere del diseño de estrategias efectivas para el cumplimiento de sus objetivos.

## 2.6 Análisis DOFA

<b>ANÁLISIS DOFA</b>  <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>  <b>- PIC- AÑO 2023</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento adquirido por los Servidores Públicos de planta, a través de las capacitaciones realizadas en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC-.</li> <li>2. Gratuidad en las capacitaciones realizadas, dirigidas a los Servidores Públicos, en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC-.</li> <li>3. Uso de las Herramientas Tecnológicas para promocionar y realizar capacitaciones.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La deficiente metodología de algunos docentes para realizar la capacitación dirigida a los Servidores Públicos de planta.</li> <li>2. Servidores Públicos de planta con actitud negativa, generando un clima organizacional desfavorable, influyendo en la cobertura del número de participantes de las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.</li> </ol>
<b>FORTALEZAS FACTORES CLAVES DE ÉXITO</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>AMENAZAS FA</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación continua al Talento Humano del Instituto frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del Plan de Acción.</li> <li>2. Las Herramientas Tecnológicas para promocionar e impartir la realización de las capacitaciones en horarios flexibles, en beneficio de los Servidores Públicos.</li> <li>3. Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas que ofrecen capacitaciones.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuar fortaleciendo los Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas a nivel Nacional y/o Territorial, en beneficio de los Servidores Públicos.</li> <li>2. Mantener la posibilidad de la gratuidad de las capacitaciones programadas anualmente.</li> <li>3. Preservar el uso de las herramientas tecnológicas para promocionar y facilitar la realización de las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC-.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Informalidad de las capacitaciones para acreditar las certificaciones a los Servidores Públicos.</li> <li>5. Continuar motivando a los Servidores Públicos en la participación de las capacitaciones realizadas garantizándoles la acreditación de las certificaciones a través de las entidades oferentes.</li> </ol>



<p>5. La aplicación de la Encuesta de necesidades de Capacitación, para el Plan Institucional de Capacitación - PIC-, anualmente y realización del análisis correspondiente.</p> <p>4. Apoyo de los Servidores Públicos de planta, como capacitadores de temas específicos, dirigidos al personal que labora en el Instituto.</p>		
<p><b>DEBILIDADES FACTORES CLAVES DE ÉXITO/MAYOR IMPACTO</b></p> <p>1. Poca disponibilidad de tiempo para capacitarse los servidores públicos de planta, frente a los ámbitos personal y familiar.</p> <p>2. Desconocimiento en los servidores públicos, de los temas que se van a impartir en las capacitaciones con respecto al nombre de la capacitación.</p> <p>3. La alta cantidad de capacitaciones por semana, influyendo en el cumplimiento de las labores en los servidores públicos</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DO</b></p> <p>1. Promover en las entidades oferentes de las capacitaciones nombres sencillos para ser identificados por el personal convocado de esta entidad.</p> <p>2. Continuar con la estrategia de sensibilización para la asistencia y participación a las capacitaciones por los Servidores Públicos, que les garantice disponibilidad de tiempo.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DA</b></p> <p>1. Iniciar el control riguroso de los capacitadores idóneos e intensidad horaria breves, para las capacitaciones programadas anualmente, sin que afecten el cumplimiento de las labores del personal convocado.</p> <p>2. Promover la formalidad de las capacitaciones garantizando la acreditación de las certificaciones a los Servidores Públicos de planta.</p>
<p><b>DEBILIDADES FACTORES CLAVES DE ÉXITO/MAYOR IMPACTO</b></p> <p>1. La alta cantidad de capacitaciones por semana, influyendo en el cumplimiento de las labores en los servidores públicos.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DO</b></p> <p>1. Continuar con la estrategia de sensibilización para la asistencia y participación a las capacitaciones por los Servidores Públicos, que les garantice disponibilidad de tiempo.</p>	<p><b>ESTRATEGIAS DA</b></p> <p>1. Promover la formalidad de las capacitaciones garantizando la acreditación de las certificaciones a los Servidores Públicos de planta</p>

### ESTRATEGIAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- AÑO 2023

El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – Inderhuila, de conformidad con la

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 16 de 33

normatividad vigente, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023, continuará fortaleciendo los Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas, a nivel Nacional y/o Territorial, en beneficio de los Servidores Públicos; a su vez, conservando la posibilidad de la gratuidad de las capacitaciones programadas anualmente en el PIC – Año 2023. Por consiguiente, se continuará motivando al personal mencionado, con la sensibilización de la asistencia y participación de las respectivas capacitaciones, garantizándoles la disponibilidad de tiempo y con cantidad de capacitaciones moderada, sin que afecte el cumplimiento de las labores del personal convocado, como también, teniendo en cuenta en las entidades oferentes de las capacitaciones, el nivel de exigencia del perfil acorde a los procesos formativos, reflejado en la idoneidad de los capacitadores.

## 2.7 Otros aspectos – Términos y Definiciones

**Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto en la educación para el desarrollo y el trabajo humano, 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 y al eficaz desempeño del cargo ( art. 4, Decreto 1567 de 1998).

**Educación Formal:** “Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

**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 sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley. La Educación para el trabajo y el desarrollo humano, se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.” (Capítulo 2, Artículos 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

**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.

**Formación:** Consistente en los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 17 de 33

**Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2 Decreto 2539 de 2005).

**Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

**Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

**Plan de Aprendizaje del Equipo:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los Objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

**Plan individual de Aprendizaje:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades del aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

## 2.8 Lineamientos conceptuales y pedagógicos

**La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como 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, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

 Inderhuila	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 18 de 33

**Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si 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.

**La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación:** La formación y la capacitación de los empleados públicos deben contribuir a lograr la modernización del Estado y con ello a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales.

**La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión y desempeño del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

**Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público:** La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia, para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

**Enfoque de la formación basada en competencias:** La política de formación y capacitación establece parámetros para que cada entidad desarrolle tanto las competencias laborales definidas previamente, en el proceso de identificación de competencias laborales, y diseño de manuales de funciones y requisitos, así como para que se desarrollen aquellas competencias que se requieren para resolver problemas o contingencias organizacionales de la realidad laboral en el cumplimiento de la misión, visión, metas, planes o estrategias institucionales.

**Aprendizaje basado 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 empleado desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

**Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado. Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas), según sea el caso.

 Inderhuila	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 19 de 33

**Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

## 2.9 Principios rectores de la capacitación

La capacitación en el Inderhuila, deberá basarse en los siguientes principios de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, a saber:

**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.

**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.

 Inderhuila	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página <b>20</b> de <b>33</b>

**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 Inderhuila.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## 2.10 Estructura del programa de formación y capacitación del INDERHUILA

El INDERHUILA a través de su Programa de Formación y Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias, que permitan mejorar el desempeño del funcionario y contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

Por ello; el Plan Institucional de Capacitación se articula a las capacidades determinadas en el INDERHUILA, que orientan la cultura organizacional requerida y las cuales se describen a continuación.

### PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y que buscan desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público al suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

#### Conceptos:

**Inducción:** Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de la inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de la inducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 21 de 33

**Reinducción:** Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el INDERHUILA, la reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, en el momento que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Los objetivos de la reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

### Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción del INDERHUILA tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Institución. Por esta razón, la Dirección a través del Líder de Gestión de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción a través socialización presencial y/o virtual que se impartirá al iniciar cada vigencia o cada vez que un servidor sea vinculado al Instituto.

Para el desarrollo de la Inducción, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- ✓ RESEÑA HISTORICA DEL INDERHUILA
- ✓ INFORMACIÓN INSTITUCIONAL (Misión, visión, Plan de desarrollo departamental, código de ética, código de buen gobierno, política y objetivos de del S.G.I., Derechos en participación ciudadana y mecanismos existentes)
- ✓ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (Organigrama, director y equipo de trabajo y mapa de procesos)
- ✓ PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS (Según la normatividad vigente)
- ✓ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG - SST)
- ✓ RÉGIMEN DISCIPLINARIO (Derechos, deberes, prohibiciones, faltas y sanciones, delitos contra la administración pública.)
- ✓ OPERATIVIDAD Y HERRAMIENTAS DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN –MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
- ✓ PROCESO SERVICIO AL CIUDADANO
- ✓ OFERTA INSTITUCIONAL DE SERVICIOS
- ✓ FUNCIONES DEL CARGO A DESEMPEÑAR

### Programa de Reinducción Institucional

El programa de Reinducción Institucional del INDERHUILA está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 22 de 33

en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente con el Instituto.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II)

Por lo anterior, el programa de Reinducción del INDERHUILA, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar el Instituto.

Es de resaltar, que la Reinducción en caso que se realice en el año 2023, se podrá realizar en las modalidades presencial y/o virtual, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Modelo de Gestión Institucional
- Capacitación en Sistemas de información vigentes
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental
- Derechos en participación ciudadana y mecanismos existentes.

## **2.11 Plan Institucional de Capacitación - PIC**

“El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad”.

El Plan Institucional de Capacitación de esta entidad, PIC - AÑO 2023- se formuló con base a la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

### **2.11.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PAE (Proyectos de Aprendizaje en Equipo)**

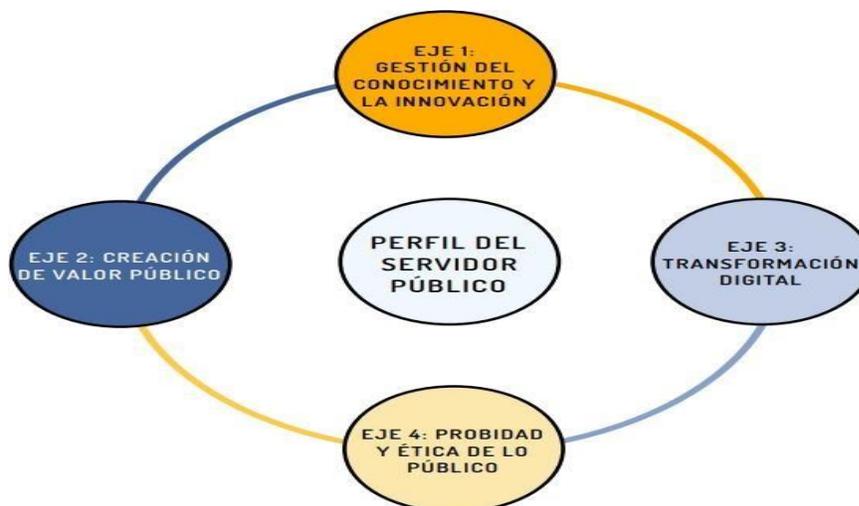
El líder de Talento Humano, mediante instrumentos diseñados para tal fin, detecta las necesidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias, los cuales se aplican a los Servidores Públicos de planta.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 23 de 33

Una vez aplicada la encuesta de expectativas, ésta es tabulada por el líder de Gestión de Talento Humano y sus resultados posteriormente analizados por esta misma. A partir del análisis de las necesidades detectadas y los retos institucionales, se proponen prioridades de aprendizaje y posibles perfiles de equipos para proyectos de aprendizaje, con base en su relación directa con los planes y retos institucionales, entendido éstos como el conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de Servidores Públicos con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje en equipo formulados.

Consolidada la información del diagnóstico de necesidades de capacitación y elaborado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, anualmente, el Líder de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, se procede a sustentarlo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG, asignando los recursos necesarios para estructurar y ejecutar el PIC – Año 2023.

Es de resaltar, en el Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023 de la entidad, tendrá en cuenta, los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, con el propósito de fortalecer las capacidades integrales y orientación del desempeño laboral de los Servidores Públicos; así:



**EJE TEMÁTICO 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación**

**EJE TEMÁTICO 2: Creación de Valor Público**

**EJE TEMÁTICO 3: Transformación Digital**

**EJE TAMÁTICO 4: Probiidad y Ética de lo Público**

### 2.11.2 Ejecución

 INDERHUILA	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página 24 de 33

El Líder de Gestión de Talento Humano, informa mediante comunicado interno a los diferentes líderes de proceso la aprobación del PIC, frente al cronograma y temas a desarrollar contenidos en el proyecto de aprendizaje en equipo y realizará el respectivo seguimiento.

Es de resaltar, que las capacitaciones programadas durante el año 2023, se realizarán presencial y/o virtual, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, según la normatividad vigente, con el propósito de garantizar la asistencia y participación de los Servidores Públicos.

### 2.11.3 Obligaciones de los Empleados Respecto a la Capacitación

Los Servidores Públicos, al servicio del Inderhuila, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

-  Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
-  Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
-  Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
-  Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
-  Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
-  Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIH-CMC- PLAN
	<b>PLAN INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN:</b> 1
Fecha de Aprobación: 14/03/2022		Página <b>25</b> de <b>33</b>

### 3. CONCLUSIONES

La capacitación en una empresa y en la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa.

Es fundamental que se estructure un programa sistemático que defina las necesidades reales de una capacitación y que no se desperdicien recursos que no son relevantes para las metas de dicho programa.

Debe entenderse que por sí solo un programa de capacitación no garantiza el éxito del Instituto ni unos empleados comprometidos con ella, si no que forma parte de una serie de actividades que las organizaciones deben realizar para mantener la competitividad, los costos de oportunidad, costos de clientes insatisfechos por una mala ejecución de los procesos etc. sólo por mencionar algunos costos relacionados con una mala capacitación.

Debido a la apertura de los mercados y en un entorno globalizado la tecnología forma parte de los activos fijos que le permiten brindar bienes y servicios a la comunidad, sin embargo, la unidad más importante y más valiosa para el Instituto seguirán siendo los empleados quienes deberán estar identificados con la organización mediante la motivación, pero más importante aún con la capacitación, ya que de ninguna forma se le podrá exigir a un empleado resultados satisfactorios si no existió un procedimiento de inducción de acuerdo a las actividades que desempeñaría en el puesto. Por tal motivo es relevante que un programa de capacitación estructurado no sea solo de manera inicial si no que mantenga un seguimiento constante en los servidores públicos.



INDERHUILA

**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE  
PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO:** DIH-CMC- PLAN

**VERSIÓN:** 1

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página **26** de **33**



**Anexo: Formulación del Plan de Acción de la Estrategia (formato código DIH-CDEP-P01-F01)**

EJE DEL PNFC 2020-2030	TEMÁTICAS DEL PNFC 2020-2030	PROCESOS	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD	TIPO DE EDUCACION Y MODALIDAD EDUCATIVA	PRESUPUESTO	META	PRODUCTO / ENTREGABLE	PLAZO DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (INICIO-FIN)	LIDER RESPONSABLE DE LA TAREA
<b>EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	Inducción y Reinducción	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	60 funcionarios y contratistas capacitados	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano
	Gestión del conocimiento y la innovación y transformación digital						20 funcionarios y contratistas capacitados			
	Formulación de indicadores						20 funcionarios y contratistas capacitados			
<b>EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	30 funcionarios y contratistas capacitados	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano
	Ley 1010 Acoso Laboral – Prevención del riesgo psicosocial	30 funcionarios y contratistas capacitados								
	Ley 1474 de 2011 y Decreto 124 de 2016 (Lucha contra la corrupción y de	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	30 funcionarios y	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano



**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN**

**VERSIÓN: 1**

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página 2 de 33

	atención al ciudadano)			capacitadores para la ejecución de la capacitación.			contratistas capacitados			
<b>EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Normas internacionales de contabilidad para el sector público – NICSP	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	10 funcionarios y contratistas capacitados	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano
	Nuevo código contencioso administrativo						20 funcionarios y contratistas capacitados			
	Secop II y Contratación estatal						10 funcionarios y contratistas capacitados			
<b>EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Economía naranja	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	30 funcionarios y contratistas capacitados	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano
	Administración del talento humano						15 funcionarios y contratistas capacitados			
	Aspectos legales del comité de convivencia laboral						4 funcionarios de planta			
	Trabajo en equipo						30 funcionarios y contratistas capacitados			
	Liderazgo	Todos los integrantes del	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o	Informal	Gratuito	30 funcionarios y	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano



**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**CÓDIGO: DIH-CMC- PLAN**

**VERSIÓN: 1**

Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**PLAN INSTITUCIONAL**

Página 3 de 33

	Seguridad digital	mapa de procesos		profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Presencial y/o Virtual		contratistas capacitados 30 funcionarios y contratistas capacitados			
<b>EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</b>	Socialización código de ética e integridad	Todos los integrantes del mapa de procesos	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Informal Presencial y/o Virtual	Gratuito	40 funcionarios y contratistas capacitados	Memorias de la capacitación y evaluación.	01-02-2023 al 30-11-2023	Líder Gestión del Talento Humano
	Clima laboral (Comunicación asertiva, lenguaje no verbal)						40 funcionarios y contratistas capacitados			
	Corrupción como fenómeno social						40 funcionarios y contratistas capacitados			
	Gestión del riesgo						40 funcionarios y contratistas capacitados			
	Archivo y gestión documental						40 funcionarios y contratistas capacitados			
	Ergonomía en la oficina						40 funcionarios y contratistas capacitados			
<b>EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</b>	Seguridad y salud en el trabajo	Todos los integrantes del	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o	Informal	Gratuito	20 funcionarios y	20 funcionarios y contratistas capacitados	20 funcionarios y	20 funcionarios y



		mapa de procesos		profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.	Presencial y/o Virtual		contratistas capacitados		contratistas capacitados	contratistas capacitados
	Actos y condiciones inseguras						20 funcionarios y contratistas capacitados			
	Primeros auxilios						20 funcionarios y contratistas capacitados			
	Estilos de vida saludables						20 funcionarios y contratistas capacitados			
	Atención y servicio al ciudadano						20 funcionarios y contratistas capacitados			

FUENTE: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021

### Ejecución de las Actividades

TEMÁTICAS DEL PNFC 2020-2030	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA										
			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
Inducción y Reinducción	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.											
Gestión del conocimiento y la innovación y transformación digital													
Formulación de indicadores													





Fecha de Aprobación:  
14/03/2022

**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

**PLAN INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO:** DIH-CMC- PLAN

**VERSIÓN:** 1

Página **6** de **33**

		la ejecución de la capacitación.												
Socialización código de ética e integridad	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.												
Clima laboral (Comunicación asertiva, lenguaje no verbal)														
Corrupción como fenómeno social														
Gestión del riesgo														
Archivo y gestión documental														
Ergonomía en la oficina														
Seguridad y salud en el trabajo	Convocatoria	Realizar las gestiones pertinentes con la institución y/o profesionales capacitadores para la ejecución de la capacitación.												
Actos y condiciones inseguras														
Primeros auxilios														
Estilos de vida saludables														
Atención y servicio al ciudadano														

FUENTE: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021



**FORMATO SEGUIMIENTO MENSUAL CUMPLIMIENTO DEL PIC 2020-2030**

EJE DEL PNFC 2020-2030	TEMÁTICAS DEL PNFC 2020-2030	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD	REALIZADA SI - NO	¿POR QUÉ?	ACCIÓN DE MEJORA	META	META PLANTEADA	AVANCE EN LA META	LIDER RESPONSABLE DE LA TAREA

FUENTE: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021

**INDICADORES DEL PIC 2020 - 2030**

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	FUENTE DE INFORMACIÓN	PERIODICIDAD	FORMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	META PLANTEADA
<b>Seguimiento a capacitaciones</b>	Determinar el logro de los objetivos del PIC	Listas de asistencia sistematizadas de las capacitaciones realizadas	Mensualidad	No. De capacitaciones realizadas /No. Capacitaciones programadas	Unidad	Realizar el 80% de las capacitaciones programadas.

FUENTE: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021

**PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación

**MAURO SAÚL SÁNCHEZ ZAMBRANO**  
Director