



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”

Resolución No. 022
Enero 31 de 2023

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023”

El Gerente General del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO -INDEPORTES QUINDÍO, en uso de las facultades legales y estatutarias, y en especial las conferidas la Ordenanza 027 de 1998, el Acuerdo 08 del 22 de octubre de 2020 y el Decreto 0692 del 30 de diciembre de 2020, Decreto No. 088 de enero 21 de 2020, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a 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, en función de lo cual, las Entidades dentro del marco de las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planos, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común 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.

Que el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deben formular un formulario con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que el literal c) del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece como obligación de las entidades estatales establecer un reglamento interno en el cual se fijan los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el Decreto 1083 del 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 4, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Define las competencias como "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.

Que el Decreto anteriormente descrito, suscribe en el 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*

Sede Gobernación del
Quindío
Carrera 12 No. 22-37
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural
Cafetero Patrimonio de
la Humanidad
Declarado por la
UNESCO

Teléfonos: 7441787-7441814
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL QUINDÍO
“INDEPORTES QUINDÍO”**

los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...).

Que, para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, el área administrativa y financiera a través del proceso de Talento Humano del Instituto, efectuó el diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia actual y elaboró el Plan Institucional de Capacitación.

Que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la elaboración de los planes de capacitación y estímulos y en su seguimiento, para lo cual se presentó el PIC para la vigencia 2023.

Que es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación según la normativa acorde con los lineamientos determinados en el mencionado Plan Nacional de Formación y Capacitación, para contribuir al desarrollo de los servidores públicos del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO “INDEPORTES QUINDIO”**

Que, en mérito de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el Instituto de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO” para la vigencia 2023, el cual hará parte integral del presente Acto Administrativo, y está conformado de siete (07) folios.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Armenia Quindío a los treinta y un días (31) del mes de enero del 2023.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

FERNANDO AUGUSTO PANESO ZULUAGA
Gerente General

Elaboró: Jhonathan Duque Arenas – Contratista Apoyo
Revisó: Orfa María Ruiz Agudelo- Jefe área Administrativa
María Isabel Rojas Vásquez- Jefe área Jurídica

Sede Gobernación del Quindío
Carrera 12 No. 22-37
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero Patrimonio de la Humanidad Declarado por la UNESCO

Teléfonos: 7441787-7441814
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE
DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO “INDEPORTES
QUINDIO”**

Área Administrativa y Financiera



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. ALCANCE Y VIGENCIA.....	5
5. PRINCIPIOS RECTORES ORIENTADORES DEL PLAN DE CAPACITACION.....	5
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	6
6.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO.....	6
6.1.1 Aprendizaje Organizacional:.....	6
6.1.2 Capacitación:.....	6
6.1.3 Competencias laborales:.....	7
6.1.4 Educación:.....	7
6.1.5 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:.....	7
6.1.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo:.....	7
6.1.7 Educación informal:.....	7
6.2 EJES TEMÁTICOS.....	7
7. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN.....	8
8. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	9
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	9
10. METODOLOGÍA.....	9
10.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS.....	9

1. PRESENTACIÓN

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO” es un establecimiento público del orden departamental adscrito a la Gobernación, con personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y patrimonio propio e independiente.

La naturaleza jurídica de INDEPORTES se encuentra plenamente determinada en la Ordenanza 0027 del 14 de diciembre de 1998, modificada por la Ordenanza 0049 del 13 de diciembre de 1999 emanadas por la Honorable Asamblea departamental del Quindío.

Con fundamento en el Decreto 1083 de 2015 Título 9 Artículo 2.2.9.5, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP; el área administrativa y financiera del Instituto Departamental de Deporte Y Recreación Del Quindío “Indeportes Quindío”, determina el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, la cual constituye un instrumento de acción planificada y cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores del Instituto posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja que aporta el Instituto a la comunidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios prestado por parte de Indeportes Quindío.

2. MARCO NORMATIVO

En el Sector Público Colombiano 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. Decreto 1567 de 1998 artículo 4.

Parágrafo.- Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Artículo 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- **La Constitución Política de Colombia de 1991**, en especial el artículo 53.
- **La ley 30 de 1992**, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.
- **La ley 115 de 1994**, Ley General de Educación.
- **La Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único**, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo**. Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación – PIC- se aborde de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este plan es promover el desarrollo integral de los servidores, a través de actividades de capacitación y formación, acordes con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, que permitirá a cada uno de los participantes mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral; lo que permitirá que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento Institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual.
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) con cada uno de los servidores.

3.3 POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	2
Libre Nombramiento y Remoción	6
Nombramiento Provisional	5
Periodo Fijo	1
Total Planta	14

4. ALCANCE Y VIGENCIA

4.1 ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación es de aplicación para todo el personal de planta que trabaja en el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO". Se entiende por personal de planta a los funcionarios DE CARRERA ADMINISTRATIVA, NOMBRAMIENTO PROVISIONAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y PERIODO FIJO.

De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

A. Inducción. Este programa se debe realizar durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un servidor y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la administración municipal, su desarrollo en habilidades de servicio público y la obtención de información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad.

B. Reinducción. Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa. Se adelantarán por lo menos cada dos años a todos los empleados.

C. Misional y de gestión. Capacitación institucional y educación no formal; comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores directamente.

4.2 VIGENCIA

El presente Plan de Capacitación estará vigente durante el periodo 2023, brindando a los funcionarios con el fin de que puedan adquirir, reforzar y ampliar sus conocimientos y así poder garantizar una administración eficiente y eficaz. Este Plan será dinámico, permitiendo tener mayor cobertura de acuerdo a las necesidades del Instituto.

5. PRINCIPIOS RECTORES ORIENTADORES DEL PLAN DE CAPACITACION

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la Capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios:

- A. 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.
- B. 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.
- C. 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.
- D. 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.
- E. Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- F. 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.
- G. 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.
- H. Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- I. 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 DAFP.
- J. 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.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO", en pro de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

6.1.1 Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

6.1.2 Capacitación: Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

6.1.3 Competencias laborales: Constituyen el eje del modelo de empleo público Colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

6.1.4 Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

6.1.5 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

6.1.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

6.1.7 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).

6.2 EJES TEMÁTICOS

“Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

6.2.1 Eje 1: Gobernanza para la Paz. “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser.

Las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

6.2.2 Eje 2: Gestión del Conocimiento. “Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión

pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

6.2.3Eje 3: Creación de Valor Público. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

6.3 ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

6.4 FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.5 MODELOS DE EVALUACIÓN: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

6.6 PROFESIONALIZACIÓN: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

7. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 9°, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de INDEPORTES QUINDIO.
- b. De Gestión: Esta área constituida tiene por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

8. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Con relación al Artículo 10°, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera del Instituto bajo las siguientes modalidades: Presencial se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Las modalidades de este tipo son:

MODALIDAD	DESCRIPCION
Capacitación basada en la duración del evento	Es la que se realiza a través cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizadas por cualquiera de las dependencias del instituto o través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas debidamente acreditadas.
Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales	Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.
Capacitación a través de la Red Nacional	En cabeza de la ESAP y el DAFP, cuyo desarrollo de programas contara con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.
Virtual	Capacitación que brindan entidades públicas y privadas Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas por este tipo de modalidades.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento de la presente vigencia, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta sobre capacitación INDEPORTES QUINDIO – 2023.

10. METODOLOGÍA

RESULTADO DE ENCUESTA PARA EL PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN

- Total, encuestas entregadas: **12**
- Total, encuestas diligenciadas: **11**

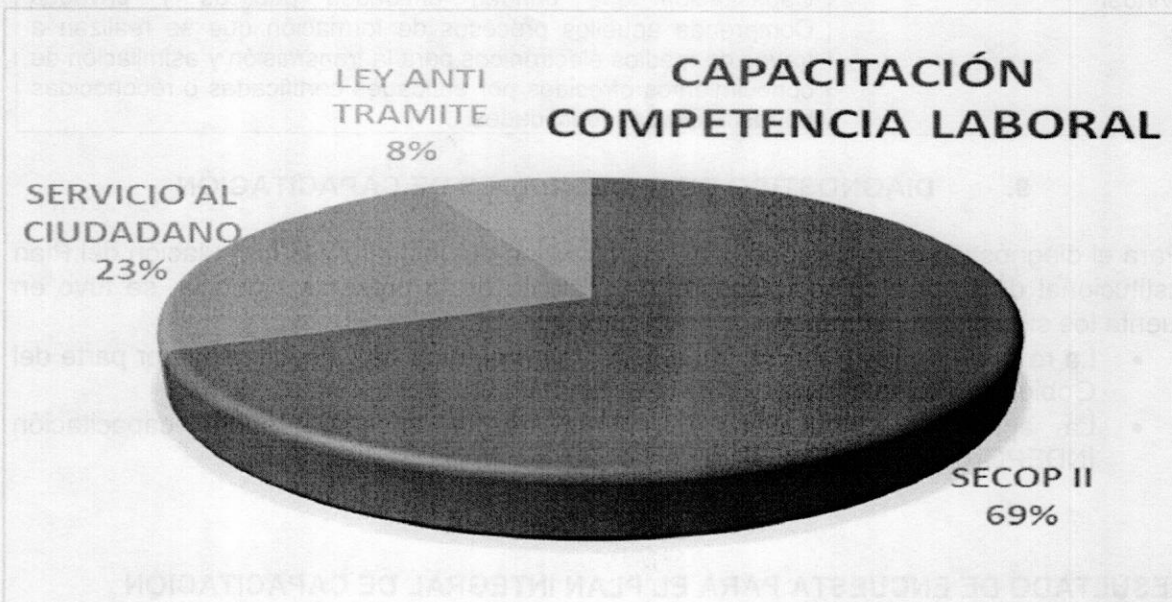
10.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Se consultaron las opiniones de los Servidores de las diferentes áreas del Instituto y de las cuales surgieron las siguientes necesidades de capacitación en temas que beneficiarán en las funciones del cargo de cada funcionario y que mejorará la calidad de servicio en el Instituto, cumpliendo los estándares de normatividad y misionalidad de la Entidad.

La pregunta relacionada en tema de capacitación en competencias laborales es: De acuerdo con las funciones que desempeña en su cargo, seleccione qué programa de

capacitación se puede implementar en el Instituto y que aporte un gran beneficio en el óptimo desarrollo de su área y el logro de la misionalidad del Instituto.

RESULTADO: De acuerdo a la primera pregunta, los 11 funcionarios que realizaron la encuesta consideran que la capacitación más competente para el desarrollo óptimo de su cargo es: **SECOP II** y **SERVICIO AL CLIENTE**, siendo estas las opciones de mayor respuesta por los funcionarios:

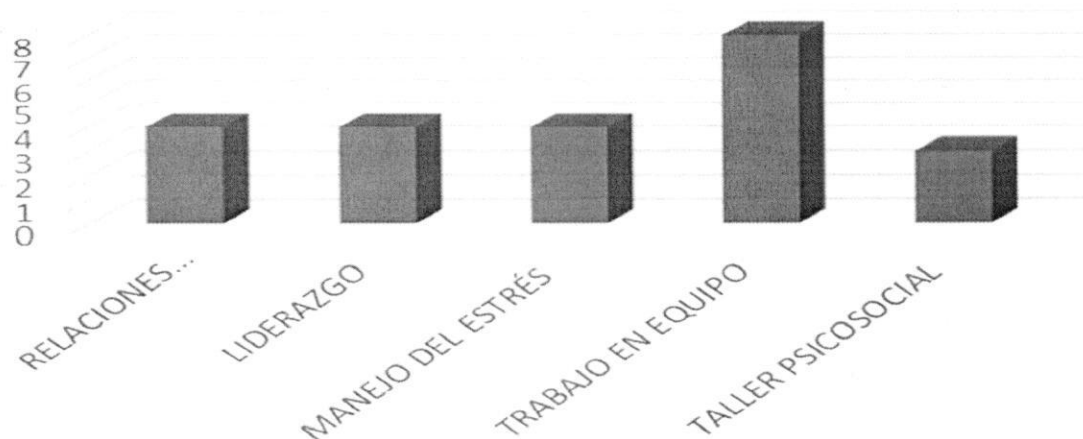


La segunda pregunta en relación a las competencias de relación interpersonal e intrapersonal es: Las relaciones interpersonales e intrapersonales abarcan toda aquella conexión que se genera en diferentes ambientes: familiar, educativo, laboral, entre otros.

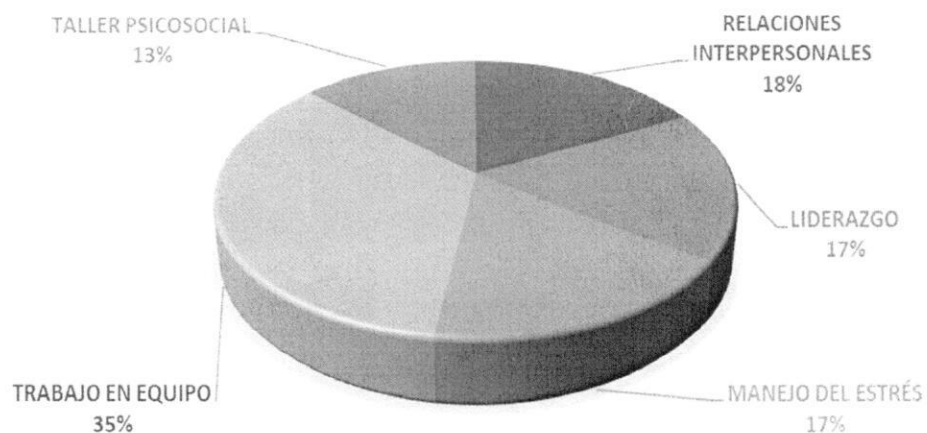
Así mismo, manejar situaciones que se puedan crear por choques u opiniones adversas son temas que necesariamente se deben de manejar y superar ya que el objetivo conjunto de cualquier empresa es lograr los objetivos y el cumplimiento de metas.

RESULTADO: Del anterior enunciado, y teniendo en cuenta que es necesario charlas y campañas para el sostenimiento del clima organizacional y trabajo en equipo, cuál de los siguientes temas estaría más dispuesto a participar:

CAPACITACION RELACIÓN INTERPERSONAL E INTRAPERSONAL



CAPACITACION RELACIÓN INTERPERSONAL E INTRAPERSONAL



Finalmente, este Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, otorgará los pasos y soportes para alcanzar los objetivos trazados y la consolidación de metas propias de INDEPORTES QUINDÍO.


ORFA MARIA RUIZ AGUDELO
Jefe Administrativa y Financiera