

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha: 13/01/2025
		Página 1 de 11
		Versión: 1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2025



**SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

VERSIÓN 1.0

Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar
IDERBOL

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 20
		Versión: 1

Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.2. OBJETIVOS	4
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. MARCO CONCEPTUAL	9
4. EJES TEMÁTICOS PNFC	10
4.1. Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	11
4.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	12
4.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	13
4.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.....	14
4.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.	15
4.6. Eje 6. Habilidades y Competencias.	16
5. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES	18
5.1. Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	18
5.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	18
5.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	18
5.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.....	18
5.6. Eje 6. Habilidades y Competencias.	19
6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO.....	19
6.1. PLAN DE ACCION.....	19
7. CONTROL DE CAMBIOS	19

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 20
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente plan de capacitación del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “IDERBOL” tiene como objetivo principal fijar pautas para fortalecer los conocimientos y competencias funcionales (Técnicas y personales) de los servidores de la entidad, a través de capacitaciones, seminarios, foros, talleres y actividades de superación personal, en cumplimiento al Decreto 4665 de 2007 “por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.

En este contexto normativo se elaboró el Plan de capacitación para invertir adecuadamente los recursos financieros destinados para la capacitación de los servidores públicos, de tal forma que daremos especial atención a estos y a la capacitación dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos de los servidores de la entidad, a iniciarlos en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que ofrece el Instituto y al eficaz desempeño de las funciones o proyectos.

La subgerencia administrativa es el área responsable del Talento humano en el Instituto, a través de encuestas directas con los funcionarios identificó las necesidades de capacitación para la presente vigencia (Misión, visión, objetivos) y/o necesidades personales (basadas en sus perfiles y desempeño), habiendo obtenido un marco referencial de temas e inquietudes que sirvieron de base para diseñar este documento cuya ejecución está proyectada hasta el 31 de diciembre de 2025.

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar busca enriquecer el SER, fundamentado en un SABER, enfatizando en el HACER, con un enfoque constructivista en busca del mejoramiento continuo y del crecimiento del funcionario y de la institución.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 20
		Versión: 1

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Satisfacer las necesidades formativas de los funcionarios y contratistas brindándoles herramientas para el desarrollo de habilidades, y actitudes requeridas para el mejor desempeño de todos los procesos de la entidad en sus áreas correspondientes, de tal manera que puedan contribuir al buen desarrollo de nuestra visión institucional.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la competencia de los servidores y la capacidad de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de función pública.
- b) Establecer el programa de inducción y reintroducción para integrar y orientar a los funcionarios a la cultura organizacional, los valores, la misión, visión y los objetivos institucionales.
- c) Promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la entidad en sus dimensiones del saber: saber hacer y ser; propiciando el afianzamiento de la ética del servidor público, y de nuestros valores y principios institucionales.
- 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.

2. MARCO NORMATIVO

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 20
		Versión: 1

- **Constitución Política de Colombia 1991:**

“Art. 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado: “Artículo 4 - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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 “ La Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

- **Ley 489 de 1998** “Por el cual se establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.”

- **Ley 734 de 2002**, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente.
“ART 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. ART 40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

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

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 20
		Versión: 1

Título V – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación indica que:

“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

- **Ley 909 de septiembre 23/2004.**

“Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán 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...”

- **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.

- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC-** con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 20
		Versión: 1

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos** para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- **Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Circular conjunta DAFP – ESAP No. 01 del 28 de noviembre de 2012.** Actualización de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para Todos”.
- **Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014.** Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.
- **Resolución 390 de 2017** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
- **Decreto 051 de 2018** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998** y se dictan otras disposiciones

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 20
		Versión: 1

Figura 1 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 20
		Versión: 1

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Capacitación:** Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes, el mejor desempeño de todos los empleados en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.
- **Administración Pública:** Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles.
- **Servidor Público:** Ciudadano que sirve al Estado como trabajador de corporaciones públicas, instituciones descentralizadas y entidades de servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normativas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Competencia:** Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.
- **Formación:** Proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social.
- **Educación Formal:** Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. ((Ley 115 de 1994).
- **Educación no formal:** (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 20
		Versión: 1

un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

- **Educación informal:** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994, corresponde a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.
- **Reinducción:** Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los servidores públicos vinculados a la entidad los cambios en la información básica.
- **Plan de Aprendizaje por equipos (PAE):** Es una guía que elaboran los miembros del equipo, en donde se programan todas las acciones necesarias para el logro de los objetivos que fueron definidos. Debe responder a las siguientes preguntas para la solución al problema.

4. EJES TEMÁTICOS PNFC

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, los temas prioritarios dirigidas a las entidades públicas se organizan en los siguientes ejes temáticos, los cuales se describen a continuación:

4.1. Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Responde al papel fundamental que tiene la entidad en la construcción de la Paz Total en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar las políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 20
		Versión: 1

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

4.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Está dirigido a los servidores públicos, con el fin de generar y construir herramientas que les permitan realizar estudios y valoraciones del territorio, y generar estrategias de planificación dentro del contexto de las problemáticas sociales ofreciendo solución a estos fenómenos e inconvenientes, como también del propender la transformación y gestión de forma dinámica.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 13 de 20
		Versión: 1

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

4.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje pretende precisar las cualidades del talento humano de la entidad, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

4.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la transformación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de transformación digital, pues los procesos de transformación alrededor de la tendencia, impacta de una u otra manera a la entidad.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 15 de 20
		Versión: 1

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

4.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

Este eje hace alusión a que los servidores públicos deben estar conscientes de las implicaciones éticas en sus acciones y decisiones, y estar preparados para en cualquier situación si se les presenta conflicto de interés o la tentación de actuar de manera indebida.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 16 de 20
		Versión: 1

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

4.6. Eje 6. Habilidades y Competencias.

A través de este eje se puede fortalecer y desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances de la actualidad y articular los componentes clave como la construcción de empleos, de cuadros funcionales y el diccionario o catalogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor publico desde el rol del servidor público.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 17 de 20
		Versión: 1

Temáticas Sugeridas



- ◊ Pensamiento analítico
- ◊ Pensamiento crítico
- ◊ Comunicación digital
- ◊ Liderazgo en entornos digitales

- ◊ Creatividad e innovación
- ◊ Gestión documental
- ◊ Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- ◊ Herramientas para la obtención de resultados
- ◊ Comunicación efectiva y asertiva
- ◊ Liderazgo efectivo
- ◊ Gestión del desarrollo de las personas
- ◊ Resolución de conflictos

- ◊ Gestión de procedimientos
- ◊ Gestión del Talento Humano por Competencias
- ◊ Guía referencial Iberoamericana de competencias
- ◊ Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- ◊ Catálogo de competencias funcionales



- ◊ Aprendizaje continuo
- ◊ Orientación a resultados
- ◊ Orientación al usuario y a los ciudadanos
- ◊ Compromiso con la organización

- ◊ Trabajo en equipo
- ◊ Adaptación al cambio
- ◊ Resiliencia, Tolerancia
- ◊ Inteligencia emocional
- ◊ Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

5. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES

Para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realizó a una encuesta de necesidades mediante un formulario de Google Forms. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023-2030, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes.

5.1. Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Saberes- Saberes	Construcción de Paz
Saber- Hacer	Cultura de Paz
Saber-Ser	comunicación Interpersonal

5.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Saberes- Saberes	Políticas Publicas en la gestión Socio-Territorial
Saber- Hacer	Mejoramiento de la Comunicación
Saber-Ser	Lenguaje Claro y Comprensible

5.3. Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Saberes- Saberes	Cuidado y equidad en el marco de los Derechos
Saber- Hacer	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
Saber-Ser	Respeto por la diversidad

5.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

Saberes- Saberes	Desarrollo de competencias digitales
Saber- Hacer	Mejoramiento de la Comunicación
Saber-Ser	Resolución de Conflictos-Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

5.5. Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Saberes- Saberes	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
Saber- Hacer	Impactos Psicológicos y emocionales de la Violencia
Saber-Ser	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)

5.6. Eje 6. Habilidades y Competencias.

Saberes- Saberes	Liderazgo en entornos digitales
Saber- Hacer	Comunicación efectiva y asertiva
Saber-Ser	Comunicación liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES al interior de la entidad, se construirán indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

6.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad, adicional, conforme al plan nacional de formación y capacitación y las necesidades particulares del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2025	Steffi Chalave	Edgardo Olarte	Ariel Zambrano	Creación del documento.