

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES
DEL ATLÁNTICO – INDEPORTES ATLÁNTICO -**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
– PIC VIGENCIA 2026 -**

**IVAN URQUIJO OSORIO
DIRECTOR**

BARRANQUILLA, ATLÁNTICO

ENERO DE 2026

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
Objetivos Específicos:	4
MARCO NORMATIVO.....	4
PRINCIPIOS.....	5
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:	6
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.	8
FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.9	
EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	10
Necesidades de Capacitación y Formación en INDEPORTES ATLÁNTICO Vigencia 2026.....	10
Estructura del Plan Integral de Formación y Capacitaciones.	11
Deberes De Los Funcionarios Con Relación A La Capacitación	12
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	13
INDICADORES DE GESTIÓN.....	14

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.¹

“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 establecidos en una entidad pública”.²

El Plan Nacional de Formación y Capacitación indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de capacitación en la Gestión estratégica del talento humano.

El nuevo plan de Capacitación incluye los siguientes ejes temáticos: La gestión del conocimiento y la innovación; la creación de valor público; la transformación digital y la probidad y ética de lo público.

El siguiente Plan Institucional de Capacitación- PIC, del Instituto de Recreación y Deportes del Atlántico- INDEPORTES ATLÁNTICO 2026, está acorde con el Plan Nacional de Formación y Capacitación y es el producto de un trabajo en equipo, articulado con cada una de las dependencias, elaborado como resultado de la exploración en necesidades de capacitación y de formación de los funcionarios de la entidad a través de consultas con cada uno de ellos.

El Área de Talento Humano del INDEPORTES ATLÁNTICO diseñó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las cuales estaban dirigidas a los Servidores Públicos y Contratistas, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2026.

¹ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con Base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Departamento Administrativo de la Función Pública- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP.

² Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Escuela Superior de Administración Pública- ESAP 2021

OBJETIVO GENERAL.

El Plan Integral de Capacitación –PIC tiene por finalidad el fortalecimiento y desarrollo de competencias tanto a los servidores públicos, como a contratistas de la Institución, para la cualificación de sus capacidades laborales y el mejoramiento de los procesos institucionales en el cumplimiento de las metas y los resultados esperados por la entidad.

Objetivos Específicos:

- Elaborar una Guía que sirva como herramienta que provea a INDEPORTES ATLÁNTICO de un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico y pedagógico articulado a las temáticas surgidas de sus propias necesidades, en función del desarrollo de las competencias laborales de sus funcionarios y personal vinculado por contrato a dicha entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacía el cumplimiento de la misión institucional.
- Fortalecer la capacidad y desarrollo de las competencias tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral, ampliar las capacidades y desarrollar nuevas formas de pensamiento que proporcionen conocimientos individuales y colectivos, unidos al compromiso a la misión, políticas y proyectos, principios y valores de la entidad.
- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

MARCO NORMATIVO.

La Definición de Capacitación según el Artículo 4 del **Decreto Ley 1567 de 1998**.

“.... 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”

Objetivos de la Capacitación según los Artículos 2.2.9.1. del **Decreto 1083 de 2015** y **36 de la Ley 909 de 2004**:

“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”.

Y se reafirma en el Parágrafo del mismo artículo, así:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

La Ley 1960 de 2019 por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3, el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 que dispone:

“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.”

De igual modo el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2. define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

PRINCIPIOS.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación- PIC, nos regiremos por los siguientes principios Institucionales:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso adicional 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 funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta al diagnóstico de necesidades previamente realizado.
- **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 funcionarios.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades del servicio.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan 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 de la Entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que están dirigidos a la formación.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

- ✓ **Capacitación:** 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. Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998.

- ✓ **Planes de Capacitación:** 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. Artículos 2.2.9.1. del Decreto 1083 de 2015 y 36 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ **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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ **Norma de Competencia Laboral para el Sector Público:** Documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o procesos, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales, indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función. (Ramírez et al., 2017)
- ✓ **Aprendizaje Organizacional:** Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en conocimiento organizacional.
- ✓ **Educación Informal:** Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Tienen una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Artículo 2.6.6.8 de Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015.
- ✓ **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados

propios de la educación formal. Artículo 2.6.2.2. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015.

- ✓ **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **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 de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.

A continuación, se relacionan las políticas de capacitación de la entidad:

Es deber de INDEPORTES ATLÁNTICO, proveer los espacios, oportunidades y elementos que contribuyan al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar sus funciones con oportunidad y eficiencia.

Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimientos adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes entre todo el Talento Humano de la entidad.

La formación permanente no deberá constituirse un fin en sí misma, sino como generadora de conocimiento y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos trazados por la entidad.

Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de Capacitación a más alto nivel y la minimización de costos.

Permiso de Capacitación: Consiste en la autorización expresa de la alta dirección previo el visto bueno de los jefes inmediatos, para participar en cursos, seminarios congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor público, que se relacionan con la misión de la INDEPORTES ATLÁNTICO. Para otorgar el permiso, el jefe inmediato debe garantizar el funcionamiento normal en la dependencia, al finalizar el evento, el servidor público presentará copia del certificado de asistencia al asesor designado por el jefe del Área Administrativa y además deberá socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.

Permisos y comisiones de Estudio: Se otorgará de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.

- **Sensibilización:** Es la acción encaminada a concientizar a una o varias personas sobre la importancia y el valor de algo. En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de procesos de Capacitación y formación.

En esta etapa se desarrollaron estrategias de sensibilización sobre la importancia de la Capacitación y formación permanente de los servidores públicos y contratistas en INDEPORTES ATLÁNTICO.

- **Socialización:** Se socializó el Plan Institucional de Capacitación 2026, entre los empleados y contratistas de la entidad. Y se desarrollaron las siguientes acciones:
- **Taller de Sensibilización** con cada una de las áreas funcionales de INDEPORTES ATLÁNTICO.

- Mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y formación a través de la cartelera y en la intranet de la entidad.
- Encuesta: El Área de Talento Humano del INDEPORTES ATLÁNTICO diseñó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las cuales estaban dirigidas a los Servidores Públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.
- Diagnóstico: Es la acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada.

Con el objeto de conocer las necesidades de capacitación y formación en INDEPORTES ATLÁNTICO, se diseñó una encuesta que se aplicó en cada una de la Áreas Funcionales de la entidad.

Como resultado de la aplicación y análisis de la encuesta en mención se elaboró un listado priorizado de requerimientos de necesidades capacitación y formación por eje temático del PIC 2026.

EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Necesidades de Capacitación y Formación en INDEPORTES ATLÁNTICO Vigencia 2026.

ITEM	TEMATICA	EJE TEMATICO
1	Administración y Legislación Deportiva	Gestión del Conocimiento y la innovación
2	Políticas de Integridad	Gestión del Conocimiento y la innovación
3	Sistema Nacional del Deporte	Gestión del Conocimiento
4	Guía para el ejercicio de las funciones de Supervisión e interventoría de los contratos del Estado,	Gestión del Conocimiento
5	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Creación de Valor Publico
6	Implementación, manejo y actualización de uso de plataformas SECOP II y SIGEP	Creación de Valor Publico
9	Recreación y Actividad Física	Gestión del Conocimiento

Fuente: Resultados Encuesta de detección de necesidades de aprendizaje organizacional.

Estructura del Plan Integral de Formación y Capacitaciones.

Con la intención de diseñar, programar y ejecutar las actividades orientadas a satisfacer las necesidades de formación y capacitación para los servidores públicos del Instituto Departamental de Recreación y Deportes del Atlántico –INDEPORTES ATLANTICO – se han previsto los siguientes programas:

INDUCCIÓN: El Decreto Ley 1567 de 1998, establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo con la normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

La Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de INDEPORTES ATLÁNTICO, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, así como el fortalecimiento de su formación ética; familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos; informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de su organización.

El Jefe de Control Interno, apoyado por el asesor de planeación y/ o el asesor de Talento Humano, le dará la bienvenida al nuevo funcionario y realizará una inducción general para contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, objeto de INDEPORTES ATLÁNTICO, Objetivos Estratégicos, su Misión y la Visión, Principios y Valores, la Estructura organizacional, el Organigrama, los, así como, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, los procesos y procedimientos contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, mapa de riesgo de corrupción de la entidad, Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.

El área Administrativa y Financiera, a través del Asesor de Talento Humano, le informara acerca del horario de trabajo, régimen salarial y prestacional, entidad financiera para el pago de la nómina, Caja de Compensación, programa de bienestar social, afiliaciones a la seguridad social (salud, pensión, cesantías, ARL, caja de compensación, examen médico de ingreso). Evaluación del desempeño y el Código de Integridad. A su vez se le asignara el puesto de trabajo y la logística en general y herramientas para su buen desempeño.

Igualmente, se presentará con su jefe inmediato, en la dependencia asignada y se le entrega el Manual de funciones y competencias laborales del cargo.

El Área de Sistemas/TIC le habilitará el correo institucional, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.

REINDUCCIÓN: De acuerdo con el artículo 64 de la Ley 190 de 1995, todas las entidades públicas tendrán además del Programa de Inducción para el personal que ingrese a la entidad el Programa de Reinducción.

Los programas de Reinducción están diseñados para actualizar a los servidores con las políticas económicas, social y ambiental de cada y nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Nuestro programa de Reinducción va dirigido a todos los empleados de INDEPORTES ATLÁNTICO y se ejecuta por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, se incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas.

Deberes De Los Funcionarios Con Relación A La Capacitación

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del programa de capacitación y formación, las siguientes:

- 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 de manera puntual y activamente
- Rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Capacitación se asignará un presupuesto anual, destinado a:

- Honorarios de los capacitadores y expertos.
- Costos de plataformas virtuales.
- Materiales didácticos y recursos pedagógicos.
- Infraestructura y logística para eventos presenciales.
- Becas o subsidios para cursos de formación superior (hasta el 50% de la matrícula).

El presupuesto se ajustará a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se buscarán alternativas de financiamiento y apoyo en alianzas estratégicas.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación de la efectividad del Plan de Capacitación se llevará a cabo a través de:

- **Encuestas de satisfacción** para medir la percepción de los participantes sobre la calidad de los cursos y talleres.
- **Evaluaciones de conocimiento** antes y después de cada módulo de formación.
- **Análisis de desempeño** de los empleados a partir de indicadores previamente definidos (productividad, clima laboral, cumplimiento de objetivos institucionales).

Cada capacitación será seguida de un informe detallado, que incluirá recomendaciones para ajustes o nuevas necesidades formativas.

CONTROL DE ASISTENCIA.

El control de asistencia a las capacitaciones es un mecanismo esencial para garantizar la efectividad del **Plan Institucional de Capacitación** de Indeportes Atlántico. A través de su implementación, se asegura el cumplimiento de las normativas de capacitación y desarrollo del talento humano, se optimizan los recursos públicos, y se promueve un ambiente de trabajo responsable y comprometido. Además, contribuye directamente a la mejora continua del personal, favoreciendo tanto el crecimiento individual como los resultados organizacionales.

La transparencia y el seguimiento adecuados en el control de asistencia también permiten fortalecer la confianza interna, el rendimiento de los empleados y, por ende, la calidad del servicio público brindado por Indeportes Atlántico

Para llevar a cabo el control de asistencia de manera efectiva, se utilizarán diversas herramientas y métodos, entre los cuales se destacan:

- **Registro Electrónico:** Utilización de plataformas digitales o software especializado que permita el registro automático de asistencia durante las capacitaciones presenciales y virtuales. Los participantes podrán registrarse mediante códigos QR o sistemas de firma electrónica.
- **Listas de Asistencia en Eventos Presenciales:** Para las capacitaciones presenciales, se utilizarán listas de asistencia que se actualizarán en tiempo real, validando la presencia de los empleados.
- **Seguimiento de Participación en Capacitación Virtual:** Para las capacitaciones virtuales, se controlará el tiempo de conexión y la participación activa a través de la plataforma de capacitación (por ejemplo, zoom, Google Classroom, u otras plataformas institucionales).
- **Reportes de Asistencia Periódicos:** Los reportes de asistencia serán generados automáticamente al finalizar cada actividad formativa y serán compartidos con las áreas responsables de la gestión del talento humano.
- **Informe de Asistencia al Final del Año:** Anualmente, se elaborará un informe consolidado que muestre el nivel de participación de los empleados en las distintas capacitaciones y se contrastará con los objetivos de desarrollo individual establecidos en el plan de carrera de cada funcionario.

INDICADORES DE GESTIÓN

Número de funcionarios Capacitados / Total de funcionarios de la Entidad. Número de Capacitaciones Programadas / Total Capacitaciones Realizadas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Plan de Capacitación para la vigencia 2026 está diseñado para asegurar el desarrollo continuo y el fortalecimiento de las competencias del personal de Indeportes Atlántico.