

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



## **Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad**


# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**Versión 1**

**Código: GA.402.07.03**


**Proceso: Gestión Administrativa – GA  
Unidad de Desarrollo Humano.**

**Enero de 2024**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 1 de 51

## Tabla de contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. NORMATIVIDAD.....	4
4. DEFINICIONES.....	6
5. CONDICIONES GENERALES.....	7
5.1 De los Principios Rectores	7
5.2 De los Ejes Temáticos Priorizados en los planes Institucionales de Capacitación	9
5.3 Lineamientos Conceptuales del Plan de Capacitación	13
5.4 Plan Institucional de Capacitación y Formación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte	17
5.4.1 Objetivo estratégico del plan de capacitación y formación de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte 2024	17
5.4.2 Objetivos específicos del plan de capacitación y formación de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte 2024	17
5.4.3 Lineamientos	19
5.4.4 Beneficiarios y Obligaciones	21
5.4.5 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	22
5.4.6 Punto de partida Plan de Capacitación de Servidores Públicos	23
5.4.7 Plan de capacitación y formación dirigido a docentes de la Institución Escuela Nacional del Deporte 2024.	31
5.4.7.1 Lineamientos	31
5.4.7.2 Punto de Partida Plan de Capacitación Docente	31
5.4.7.2.1 Referentes Externos	33
5.4.7.2.2 Referentes Internos	34
5.4.7.3 Temáticas del Plan Capacitación y Formación Dirigido a los Docentes	35
5.4.7.4 Proyecto Educativo Institucional (PEI)	36
5.4.7.4.1 Meta de Formación	36
5.4.7.4.2 Perfil Docente	36
5.4.7.4.3 Evaluación Docente	37
5.4.7.4.4 Programa de Desarrollo Docente	37
5.5 Recomendaciones	49
6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	51
7. ANEXOS	51
8. REFERENCIAS DOCUMENTALES	51


 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 2 de 51

## INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte tiene como objeto social el desarrollo del servicio público de la educación superior, el cual es fomentado, regulado y controlado por el Estado. Por su naturaleza, las Instituciones de Educación, reconocen y aceptan los desafíos que le imponen el contexto social y político de Colombia y el mundo. En tal sentido promueven la creación, el desarrollo, la asimilación, la innovación y la transferencia del conocimiento y la tecnología en beneficio del crecimiento del talento social y humano.

En tal sentido, las instituciones conscientes que su talento humano día a día se enfrenta a la necesidad de actualizarse y profundizar en los conocimientos, se hace necesario ofrecer una formación integral con acciones de capacitación, que les permitan como organizaciones estar a la vanguardia y ofertar programas de capacitación a funcionarios y docentes que contribuyan a dar solución a esta necesidad.

La formación integral con acciones de capacitación, se entiende como el proceso de aprendizaje que se genera para fortalecer competencias sociotécnicas y socioculturales, y se puede caracterizar por actividades y programas de aprendizaje teórico y práctico que permiten el perfeccionamiento y desarrollo de prácticas relacionadas con el oficio o profesión que el sujeto ha escogido. Dentro de la oferta de formación integral que contribuye a los funcionarios y docentes estar a la vanguardia de las demandas del entorno se encuentran:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 3 de 51

## 1. OBJETIVO

Fortalecer los procesos de aprendizaje, apropiación y desarrollo de habilidades y capacidades humanas y técnicas entre los miembros y funcionarios de la Institución, encaminados al mejoramiento de competencias laborales y humanas en diversos escenarios organizacionales de la Institución, orientando la gestión hacia una cultura organizacional sólida y un clima organizacional adecuado coherente con las apuestas de bienestar de la Institución.

## 2. ALCANCE


El Plan Institucional de Capacitación, hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, cuya vigencia de cuatro (4) años, comprende el periodo entre 2024 – 2028.

Este Plan contará con cronogramas de capacitación anuales, los cuales se formularán a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación para cada vigencia y serán presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de Personal.

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, contará con los siguientes recursos propios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

- **Financieros:** Mediante el rubro de capacitación, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la institución podrá gestionar con entidades públicas o privadas la realización de las temáticas definidas, mediante contrataciones, cumpliendo los principios de la contratación pública.

Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado para capacitación hace parte de recursos públicos y en pro del uso correcto de los mismos, los funcionarios que participen en procesos que impliquen ejecución de estos recursos, asumirán el compromiso del cumplimiento de unos mínimos de participación y aprobación, y en caso de incumplimiento deberán asumir el costo del proceso al que fueron inscritos.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 4 de 51

- **Humanos:** Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, la entidad podrá desarrollar temáticas a través del recurso humano con el que cuenta, considerando las competencias y conocimientos de este respecto al eje temático.


- **Otros:** La institución podrá apalancar el cumplimiento de este plan en la oferta de capacitación del Distrito, con entidades del orden nacional, así como con los proveedores de servicios aliados.

Esto significa que de acuerdo a la formulación realizada se gestionarán alianzas y/o convenios con las entidades relacionadas con las temáticas a capacitar, tales como la Escuela Superior de Administración Pública ESAP; Contaduría General de la Nación; Gobierno en Línea; Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones; Ministerio de Hacienda; Servicio Nacional de Aprendizaje SENA; Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP; entre otras, así mismo, a través de oferta de proveedores estratégicos aliados, como la ARL, la Caja de Compensación, los fondos de pensiones, entidades financieras, entre otros proveedores y /o docentes de la Institución.

### 3. NORMATIVIDAD


Son políticas de orden normativo reguladoras de los procesos de formación y capacitación, en concordancia con la Constitución Política de Colombia en perspectiva de derechos según las leyes del estado para la función pública los siguientes:

- Artículo 54 de la Constitución Política “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 5 de 51

atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones (Numeral b).

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado”.
- Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo".
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” (Título VI, Capítulo I, Artículo 36, Numeral 1).
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998” (Título V, Capítulo I, Artículo 65).
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
- 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”.
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Circular Externa No 100-010-2014 de la DAFP “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los funcionarios 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 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”.
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- 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” (Artículo 3. el literal g) del artículo 6 del Decreto- Ley 1567 de 1998).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 6 de 51

#### 4. DEFINICIONES

Para efectos de este procedimiento se establecen las siguientes definiciones:

**Colaborador:** funcionario vinculado mediante contrato a la Institución que responde a las funciones asignadas en su plan de trabajo y cuya vinculación contractual obedece a los lineamientos de perfil de la función pública.

**Docente:** persona vinculada a la Institución bajo la modalidad de tiempo completo, medio tiempo, hora catedra y vinculación especial; adscrito a una facultad mediante acto administrativo, para desarrollar actividades de formación en programas académicos de pregrado y posgrado, investigación, proyección social y gestión académica, en el marco del proyecto educativo institucional.

**Cursos de profundización:** este tipo de formación comprende cursos, jornadas, seminarios en los cuales se adquieren o actualizan conocimientos e información sobre una temática específica. Pueden estar estructurados de manera teórica, práctica o una combinación de ambos.

**Cursos de actualización:** este tipo de formación se caracteriza por ser de mediana duración cuyo propósito es profundizar en conocimientos e información adquirida y operan como complemento de un conocimiento específico en procesos de reinducción. Pueden estar estructurados de manera teórica, práctica o una combinación de ambos.

**Diplomados:** Son programas académicos cuyo objetivo, además de profundizar y actualizar los conocimientos, tiene como principal propósito desarrollar competencias y habilidades específicas para el desempeño en un campo técnico, tecnológico o profesional.

**Programas Permanentes de Formación docente:** son programas académicos dirigidos a la actualización de los profesionales vinculados al sistema de educación, cuya propuesta tiene el propósito de fortalecer las competencias del profesional a nivel pedagógico, de investigación, TIC y del campo disciplinario de los docentes.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 7 de 51


## 5. CONDICIONES GENERALES

### 5.1 De los Principios Rectores

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

- **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 funcionarios 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 funcionarios.
- **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 funcionarios debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.




 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 8 de 51

- **Prelación de los funcionarios 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 funcionarios de carrera.
- **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 DAFP.
- **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.

Por otra parte el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, emitido en marzo de 2020, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, determinó cuatro ejes temáticos como prioritarios, los cuales se encuentran alineados con la visión de desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente los ODS:4“educación de calidad”, 9“industria, innovación e infraestructura”, 11“ciudades y comunidades sostenibles”, 16“paz, justicia e instituciones sólidas” y 17“alianzas para lograr los objetivos”

Adicionalmente y teniendo en cuenta los enfoques de inclusión, equidad de género e igualdad que anima las nuevas líneas de acción del Plan de Desarrollo Institucional 2024 -2034, se tendrán en cuenta los ODS (3) Salud y bienestar, (5) equidad de género y (10) reducción de las desigualdades.

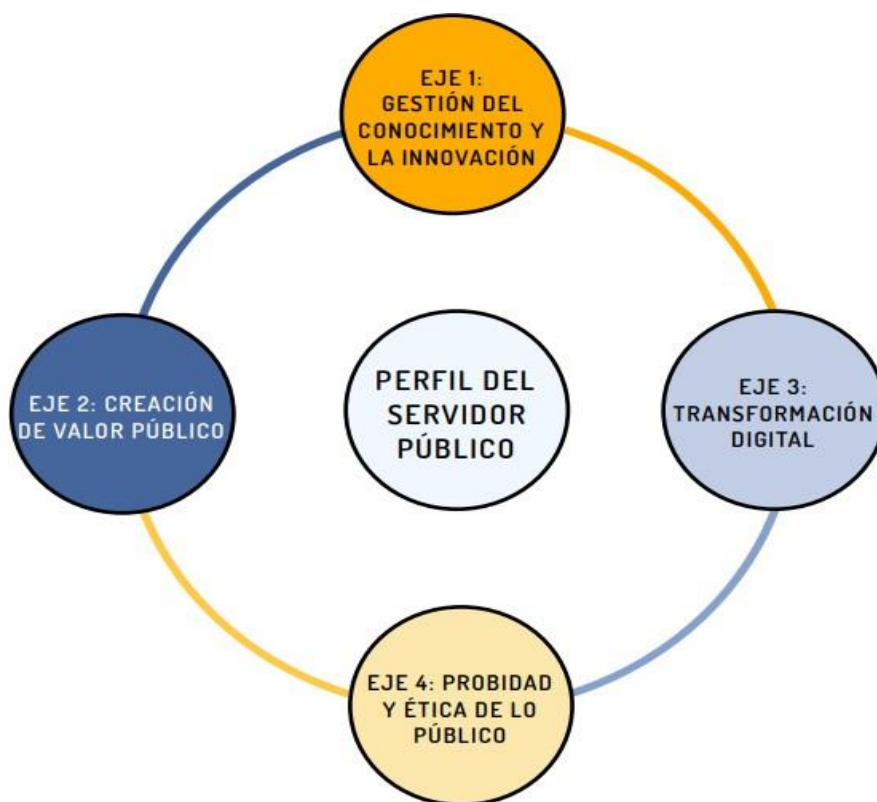
Los siguientes son los ejes temáticos priorizados en la formulación de los planes institucionales de capacitación:

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 9 de 51


## 5.2 De los Ejes Temáticos Priorizados en los Planes Institucionales de Capacitación

Los siguientes son los ejes temáticos priorizados en la formulación de los planes institucionales de capacitación:

**Gráfica No. 1.**  
**Ejes del Perfil del Servidor Público**

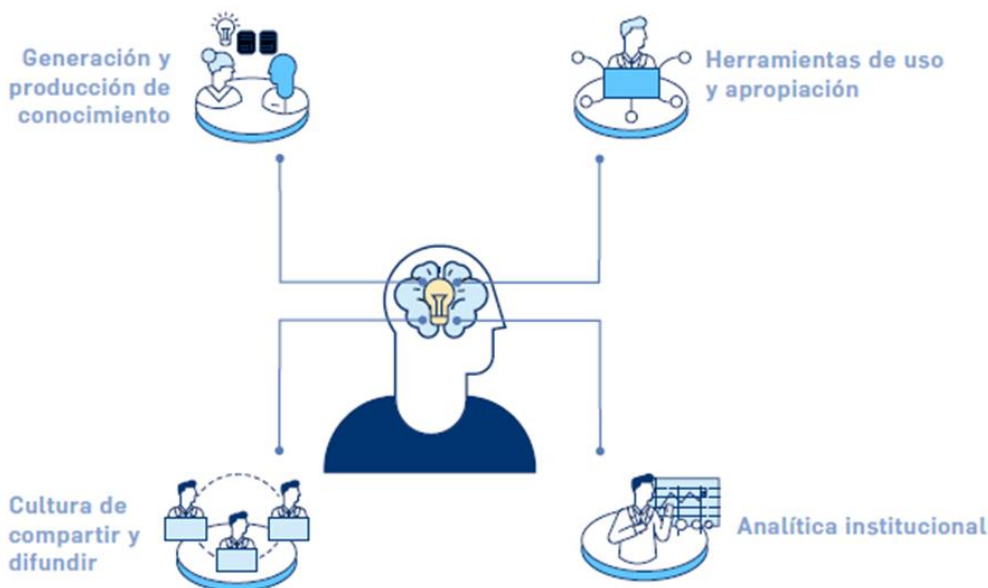


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020


 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 10 de 51

**Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** “Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo”.

**Gráfica No. 2**  
**Componentes de la Gestión del conocimiento y La Innovación**



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP. 2017

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 11 de 51


**Eje 2 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias”.

**Gráfica No. 3.  
Creación de Valor Público**



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 12 de 51


**Eje 3 Transformación Digital:** “Es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital”.

**Gráfica No. 4.**  
**Propósitos de Proyectos de Transformación Digital**



Fuentes: MinTIC, Marco de la Transformación Digital, 2020


 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 13 de 51

**Eje 4. Probidad y Ética de lo Público:** “(...) la idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio”.

**Gráfica No. 5.  
Cómo Formar Hábitos con Efectividad**



Fuente: Juan Jiménez, 2016

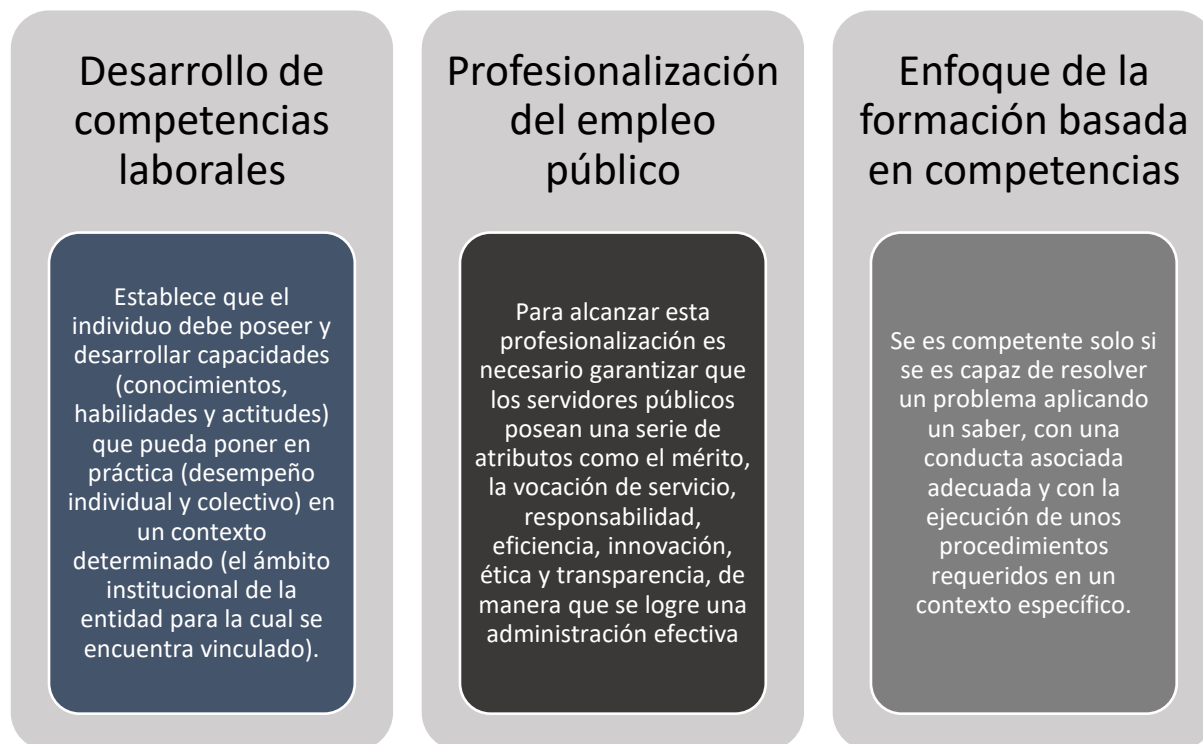
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 14 de 51

### 5.3 Lineamientos Conceptuales del Plan de Capacitación


El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se desarrolla bajo el enfoque de la formación integral del ser humano y de la formación basada en competencias.

- **Competencias socio técnicas y culturales con enfoque en el trabajo**

Tiene soporte en la concepción de competencias y fortalecimiento de habilidades para la vida, que reconoce las dimensiones del Ser Humano.





	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 15 de 51

- **Enfoque pedagógico constructivista**

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se diseña de acuerdo con los siguientes enfoques pedagógicos:

El enfoque pedagógico establecido en la Institución se sustenta en la pedagogía crítica; esta gira en torno al desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del individuo. Tal desarrollo está influenciado por la sociedad y la colectividad, contexto en el que se articulan el trabajo productivo y la educación.

Esto posibilita que quienes adelanten un proceso formativo lo hagan desde problemáticas cotidianas, valores sociales y posiciones políticas, desarrolle su personalidad en espíritu colectivo, un análisis crítico, un conocimiento técnico, y el fundamento de la práctica para la toma de decisiones que le permita proponer soluciones.

El enfoque pedagógico tiene como propósito valorar y promover el diálogo de saberes, reconociendo la importancia de los conocimientos previos de los participantes en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Esta perspectiva se fundamenta en las teorías del aprendizaje significativo y enfatiza en la necesidad de identificar y considerar los saberes de los profesores o estudiantes para facilitar un proceso educativo efectivo y significativo.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 16 de 51

## **5.4 Plan Institucional de Capacitación y Formación 2024 de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte**


### **5.4.1 Objetivo estratégico del plan de capacitación y formación de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte 2024**

Aportar al fortalecimiento del talento humano de la institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte mediante el desarrollo de estrategias enfocadas en su formación integral, potenciando desde las inteligencias múltiples y el enfoque por competencias, conocimientos y habilidades laborales y comportamentales, para el mejoramiento de su calidad de vida, guardando equilibrio entre los objetivos individuales y organizacionales, en alineamiento con el direccionamiento estratégico y el Plan de Desarrollo Institucional.

### **5.4.2 Objetivos específicos del plan de capacitación y formación de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte 2024**

- Diseñar y ejecutar un plan de capacitación orientado al fortalecimiento de competencias sociotécnicas y socioculturales que responda de forma efectiva a las necesidades de formación integral, con cobertura e impacto en los funcionarios y docentes de la Institución de manera diversa e inclusiva.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios y docentes de la institución en niveles de excelencia, a través de los procesos realizados en el marco de la capacitación.
- Contribuir en la formación integral de los funcionarios y docentes de la institución desde las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.
- Fortalecer la cultura y la convivencia organizacional, mediante la integración oportuna de funcionarios y docentes que se vinculen a la institución, a procesos de apropiación del direccionamiento estratégico, tanto individual como institucional, mediante el desarrollo de programas de inducción y reinducción de personal.

Para las directivas de la Institución las apuestas de desarrollo humano y apoyo en formación integral con acciones de capacitación para el

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 17 de 51


fortalecimiento de habilidades, capacidades y competencias, son prioridad en el fortalecimiento de las personas y sus entornos, como el mejoramiento de sus funciones o desempeños laborales. Sin embargo, en una institución de educación superior, los procesos formativos hacen parte integral de las acciones de crecimiento de su talento humano como un constructo social dinámico y diverso, conformado por directivos, administrativos, funcionarios y docentes.

En materia de los compromisos que desde la función pública se exige a las instituciones de educación superior, es pertinente adelantar en sus procesos de consolidación de políticas institucionales, diseños estratégicos que articulen los conocimientos, los saberes y los potenciales individuales y de equipo con los objetivos estratégicos institucionales, mediante planes tácticos de corto y mediano plazo cuyas acciones de seguimiento, control y verificación posibiliten la aplicación de planes de mejoramiento continuo, provistos de una data cualitativa y cuantitativa resultado de la puesta en marcha de las acciones formativas.

Este plan institucional de capacitación y formación cuenta con soporte metodológico, que se alimenta de encuestas por dirección y área alrededor de las necesidades de formación y capacitación, instruccionales y complementarias, en un ejercicio de preguntas abiertas y de selección múltiple que se alimenta con una entrevista con los líderes de las direcciones para refrendar, retroalimentar con una visión compartida entre líderes y funcionarios, el conjunto de necesidades a atender.

El plan de capacitación valora como punto de partida y base estratégica la diferenciación según el mapa de actores institucionales, los procesos formativos por público o audiencia de interés y de esa forma efectiva adelantar para cada actor social al interior de la institución la estrategia de divulgación de los procesos de capacitación, la convocatoria y las dinámicas relacionadas con los programas y proyectos a ofrecer en materia de propósitos, contenidos, metodologías, resultados esperados e indicadores de gestión para su cumplimiento.

De esta forma diferenciada y articulada interdependiente los planes de capacitación están orientados al talento humano institucional entendido como el conjunto de funcionarios y docentes, con puntos de intersección

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 18 de 51

por supuesto en materia de apropiación del direccionamiento estratégico y los programas generales de inducción y reinducción institucional.

En este sentido el plan institucional de capacitación y formación 2024 se presenta a continuación de forma desagregada por público de interés:


- Plan de capacitación y formación dirigido al talento humano institucional que incorpora directivos y funcionarios.
- Plan de capacitación y formación dirigido a docentes.

Es importante anotar que, en materia de fortalecimiento de habilidades y competencias blandas relacionadas con los procesos de apropiación del direccionamiento estratégico y fortalecimiento de habilidades de relacionamiento, convivencia y cultura organizacional, los programas previstos para atender estas necesidades formativas de orden transversal estarán definidas en el plan de capacitación y formación dirigido al talento humano institucional que incorpora directivos y funcionarios.

La estrategia orientada a generar los programas de carácter transversal a la comunidad, reviste la reputación institucional de asumir que todos y todas, funcionarios y docentes, son formadores éticos de la convivencia en la institución, y por tanto es necesario trabajar en colectivo los aspectos relacionados con la apropiación y alineamiento institucional y el fortalecimiento de las competencias socioculturales que consolidan la cultura, el clima organizacional y la convivencia en un ámbito formativo educativo.

### **5.4.3 Lineamientos**

Según el plan nacional de capacitación y en el marco del Plan Indicativo de la Institución Escuela Nacional del Deporte, relacionado con el componente “Desarrollo del Talento Humano y el Bienestar Universitario” los programas y proyectos diseñados para el año 2024 están enfocados a fortalecer los procesos de apropiación y compromiso institucional del talento humano de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, en dicho sentido los proyectos de capacitación previstos son:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 19 de 51


- 1. El fortalecimiento del ciclo de gestión del talento humano**
- 2. La apropiación del direccionamiento estratégico institucional**
- 3. La gestión del cambio, liderazgo y habilidades blandas.**

Este diseño de capacitación apalancado en la planeación estratégica que se ampara en el cumplimiento a la política para la Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, que se encuentra sustentada en el Acuerdo del Consejo Directivo No. 1-02-01-195 de 2014, Estatuto General en su Título Sexto, artículos 71 al 74, así mismo, se da cumplimiento a la Constitución Política, a los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017, 051 de 2018 y en la Ley 909 de 2004 y demás normas que en esta materia las complementen o sustituyan y alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG .

De tal manera que la Institución define lo siguiente como su Política de Gestión de Talento Humano, estamos comprometidos: “Al desarrollo del Talento Humano mediante la definición de los perfiles profesionales requeridos, el fortalecimiento de sus competencias y habilidades, el mejoramiento de la comunicación y del clima organizacional; propiciando un ambiente de trabajo seguro, de bienestar y de motivación; generando en el servidor público y docente sentido de pertenencia Institucional”.

A su vez estos lineamientos han sido base para el diseño del ciclo de gestión del talento humano en la institución que se muestra a continuación para lograr la articulación de cada una de estas etapas para el desarrollo del personal con los programas y proyectos propuestos desde la planeación estratégica institucional.

Como se muestra en el Ciclo de Gestión del Talento Humano, la Institución busca comprometer a su talento humano desde el proceso que se selecciona hasta el momento de su retiro con el fin de facilitar sus procesos de adaptación a sus dinámicas de cultura organizacional y comprometerlo en la búsqueda del logro de los objetivos planteados a conseguir. Tiene su base en el fortalecimiento de las competencias, en el liderazgo organizacional, en mejorar el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales adecuadas y en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

 <div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div> <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</div>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 20 de 51

**Gráfica No. 6.**  
**Ciclo de Gestión Del Talento Humano**




Fuente: Unidad de Desarrollo Humano

### 5.4.4 Beneficiarios y Obligaciones

Se concibe como política de capacitación institucional lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo definido respecto a la profesionalización del servidor público, que define como principal interlocutor al conjunto de beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación entendido como el grueso de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

La política define que podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad, para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo en

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 21 de 51

cuenta que la prioridad está en la modalidad de empleos de carrera administrativa.

Son Obligaciones de los Beneficiarios de la Política de Capacitación Institucional, conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la institución.
- Prestar el servicio 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 reintroducción, según el caso, impartidos por la institución.

#### **5.4.5 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

Para realizar un diagnóstico de la situación actual del Talento Humano en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se ha desarrollado una matriz en la cual se establecen las actividades que se llevan a cabo con el personal para dar cumplimiento al Ciclo de Gestión de Talento Humano que debe desarrollarse durante toda su etapa laboral en la institución.

Esta matriz corresponde a los subsistemas de: Gestión del rendimiento, Gestión de la Compensación y finalmente el de Gestión del Desarrollo el cual busca desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los funcionarios para fortalecer su compromiso con la institución.

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano se integran los planes de orden Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar 2024.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 22 de 51

#### **5.4.6 Punto de partida Plan de Capacitación de Servidores Públicos**

- **Necesidades de capacitación**

Para la identificación de las necesidades de capacitación se solicita el diligenciamiento del formato GA.132.43.04.49, en el cual se establecen las necesidades frente a los conocimientos específicos, habilidades y actitudes que se requieren en cada área, para formular el Plan de Capacitación para cada vigencia, conforme a las líneas de formación definidas para el Plan de Capacitación Institucional.

De igual manera, se tienen en cuenta los planes de mejoramiento individual derivados de los resultados de la evaluación del desempeño de los funcionarios y los acuerdos de gestión para el nivel directivo, como también las solicitudes realizadas por los funcionarios y docentes para continuar su formación en pregrado y posgrado, toda esta información se consolida en un cronograma el cual se encuentra inmerso dentro del Plan de Formación y Capacitación Institucional para la vigencia correspondiente, que se presenta más adelante.


- **Modalidades de capacitación**

Para ejecutar las temáticas de capacitación, se podrán desarrollar talleres, cursos o seminarios en la modalidad requerida ya sea virtual, presencial o semipresencial en los niveles de profundización requerida (Básico, Medio, Avanzado), la definición en este sentido dependerá de la oferta existente, las necesidades de la institución y la asignación presupuestal.

- **Seguimiento y evaluación de la capacitación**

Para la evaluación del plan de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes indicadores, para el caso de la medición de la capacitación docente se toma como base el Modelo de Medición de la Calidad MIDE, los cuales son utilizados por el Ministerio de Educación Nacional, utilización del formato GA.132.43,.04.28 (Verificación de la Inducción, reinducción, capacitación u orientación) en donde se evalúa el contenido, tiempo, pertinencia, disposición y satisfacción general de cada capacitación, obteniendo una medición real e integral del proceso,



 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 23 de 51

además de permitir la mejora continua del Plan de formación y capacitación.

Será responsabilidad de la Unidad de Desarrollo Humano la gestión del control de registros, memorias y seguimiento de la participación del personal en los procesos realizados, que permita la evaluación del Plan de Capacitación a través del análisis de los indicadores establecidos.

Las actividades de formación y capacitación que se desarrollarán durante el año 2024 en la institución, puntualiza la importancia del ARH (administración del recurso humano – hoy llamado gestión del talento humano), describiendo el subproceso de inducción, reinducción, capacitación en el puesto de trabajo, hasta el desarrollo del componente de capacitación y formación, necesario para articular el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 con el Plan de Desarrollo 2034 de la Institución, el cual contempla tres componentes: Plan Estratégico, Diseño Institucional Estratégico y Cadena de Valor.


El Plan Estratégico que refleja las apuestas institucionales que se desarrollaran mediante programas, proyectos, planes de acción y planes tácticos.

El Diseño Institucional Estratégico, que posibilita el despliegue del perfil institucional, el cual se consolida mediante la articulación de las tres funciones sustantivas docencia, investigación y proyección social y las intersecciones entre las mismas.


La cadena de valor de la Institución que se piensa para incrementar su impacto y controlar los riesgos en función de los resultados que obtiene en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

A partir de los ejes de desarrollo e instrumentos del plan de formación y capacitación dados por la Función Pública, se establecen las líneas de capacitación que serán tenidas en cuenta para estructurar la capacitación ofertada para los funcionarios de la Institución conformado de la siguiente manera:




 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 24 de 51


<i><b>Eje temático</b></i>	<i><b>Dimensión de competencias</b></i>	<i><b>Contenidos temáticos</b></i>
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para estructurar el conocimiento</li> <li>• Cultura organizacional orientada al conocimiento</li> <li>• Estrategias para la generación y promoción del conocimiento</li> <li>• Diversidad de canales de comunicación</li> <li>• Talento intelectual</li> <li>• Procesamiento de datos e información</li> <li>• Innovación</li> <li>• Analítica de datos</li> <li>• Construcción sostenible</li> <li>• Ciencias de comportamiento</li> </ul>
	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Cambio cultural para la experimentación e innovación</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión por resultados</li> <li>• Formas de interacción</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Diseño centrado en el usuario</li> <li>• Gestión del cambio</li> <li>• Ética en la explotación de datos</li> </ul>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 25 de 51


<i><b>Eje temático</b></i>	<i><b>Dimensión de competencias</b></i>	<i><b>Contenidos temáticos</b></i>
Creación de valor Público	Saberes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)</li> <li>• Gerencia de proyectos públicos</li> <li>• Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)</li> <li>• Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional</li> <li>• Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano</li> <li>• Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento</li> <li>• Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés</li> <li>• Competitividad territorial</li> <li>• Crecimiento económico y productividad</li> <li>• Catastro multipropósito</li> </ul>
	Saber Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</li> <li>• Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones</li> <li>• Seguridad ciudadana</li> <li>• Biodiversidad y servicios eco-sistémicos</li> <li>• Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li> <li>• Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño</li> <li>• Construcción de indicadores</li> </ul>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 26 de 51

<b>Eje temático</b>	<b>Dimensión de competencias</b>	<b>Contenidos temáticos</b>
Creación de valor Público		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de políticas públicas</li> <li>• Esquemas asociativos territoriales</li> <li>• Análisis de impacto normativo</li> </ul>
	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li> <li>• Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos</li> <li>• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li> <li>• Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas</li> <li>• Focalización del gasto social</li> <li>• Lenguaje claro</li> <li>• Servicio al ciudadano</li> </ul>
	Saberes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>• Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>• Solución de problemas con tecnologías</li> <li>• Tecnología y sociedad</li> <li>• Big Data</li> <li>• Economía naranja</li> </ul>
	Saber Ser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatización de procesos.</li> <li>• Minimización de costos.</li> <li>• Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>• Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>• Maximización de la eficiencia.</li> <li>• Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>• Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li> <li>• Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> </ul>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 27 de 51


<b>Eje temático</b>	<b>Dimensión de competencias</b>	<b>Contenidos temáticos</b>
Transformación Digital		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>• Análisis de datos para territorios</li> <li>• Seguridad digital</li> <li>• Interoperabilidad</li> </ul>
	Saber Hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> <li>• Manejo del tiempo</li> <li>• Pensamiento sistémico</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
Probidad y ética de lo público	Pensamiento Crítico y Análisis	<p>Conocimiento crítico de los medios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.</li> <li>• Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.</li> </ul>
	Empatía y Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.</li> <li>• Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).</li> <li>• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.</li> </ul>
	Práctica Reflexiva Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.</li> <li>• Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.</li> </ul>

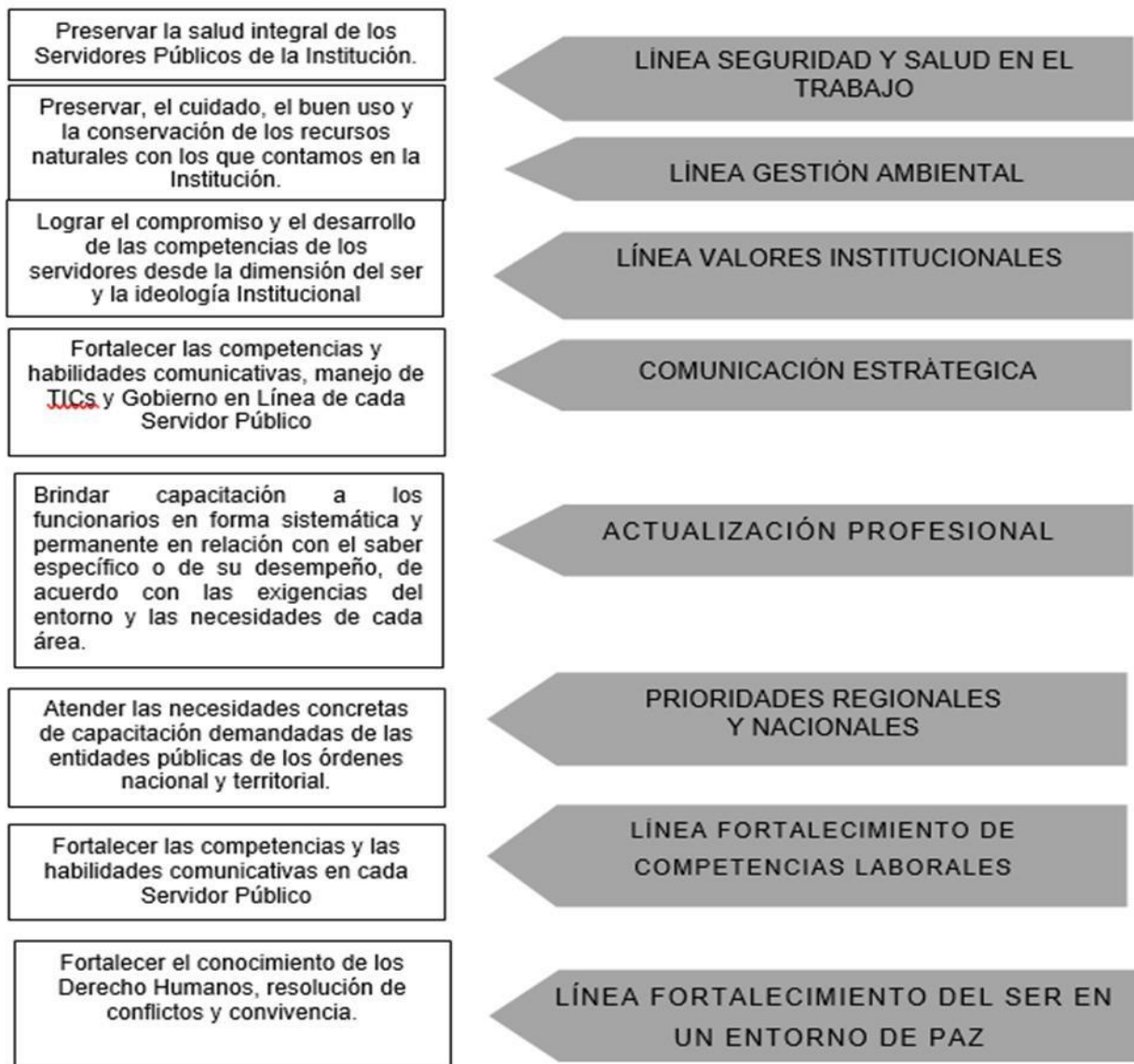
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 28 de 51


<b><i>Eje temático</i></b>	<b><i>Dimensión de competencias</i></b>	<b><i>Contenidos temáticos</i></b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.</li> <li>Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.</li> </ul>

Temáticas del Plan de capacitación y formación dirigido al talento humano institucional que incorpora directivos y funcionarios de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte - Unidad de Desarrollo Humano en articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

El presente programa de capacitación que se ejecutará para el año 2024 fue aprobado mediante Resolución de Rectoría No. 100.03.03.0080.2024 del 29 de enero de 2024.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 29 de 51



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 30 de 51

A partir de los ejes de desarrollo e instrumentos del plan de formación y capacitación dados por la Función Pública, se establecen las líneas de capacitación para los funcionarios y docentes de la Institución conformado de la siguiente manera:

Los aspectos relacionados con los ejes de Gestión del Conocimiento y la Innovación y Transformación Digital incorporan en materia de competencias del ser, saber ser y el saber hacer, las líneas de acción de Actualización profesional, Comunicación Estratégica y Prioridades regionales y nacionales.

El aspecto relacionado con el eje de Creación de Valor Público incorpora en materia de competencias del ser, del saber ser y el saber hacer la línea de acción de Seguridad y Salud en el Trabajo y fortalecimiento de competencias laborales.


Los aspectos relacionados con el eje de Probidad y ética de lo público incorporan en materia de competencias del ser, del saber ser y el saber hacer las líneas de gestión ambiental, valores Institucionales, y fortalecimiento del ser en un entorno de paz.

#### **5.4.7 Plan de capacitación y formación dirigido a docentes de la Institución Escuela Nacional del Deporte 2024.**

##### **5.4.7.1 Lineamientos**

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, para el diseño del Programa de Desarrollo Docente, parte de realizar un reconocimiento de los referentes externos e internos que permiten establecer el tipo de docente que busca la Institución para lograr cumplir los objetivos misionales.

Por ello, se toma como punto de partida el interrogante macro ¿Cuál es nuestro contexto?, mismo que conduce a preguntas como: ¿Dónde estamos? ¿Qué buscamos? ¿Cómo lo vamos a hacer? ¿Cuándo lo vamos a realizar? ¿Para qué lo vamos a hacer?

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 31 de 51


Estas preguntas guiaron la revisión documental que soporta el presente Programa de Desarrollo Docente, como mecanismo para fortalecer las competencias de los educadores. Esto para que, a través de ellos, la Institución pueda lograr el propósito de una formación integral de los estudiantes, por medio de un currículo integral y flexible, en el que se articule la docencia, la investigación y la proyección social. A continuación, se presentan los referentes externos e internos base del Programa de Desarrollo Docente.

**Gráfica No. 7**  
**Referentes externos e internos base del Programa de Desarrollo Docente**



*Nota.* Tomado de: Esquema de referentes del Programa de Desarrollo Docente



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 32 de 51

#### **5.4.7.2 Punto de Partida Plan de Capacitación Docente**

La educación es un derecho fundamental de todo individuo y un factor importante para el desarrollo de la sociedad (Delors, 1996). Por tanto, esta tarea debe estar a cargo de profesionales idóneos que promuevan una formación de alta calidad. Teniendo esto como punto de partida, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte realizó una revisión documental acerca de las recomendaciones dadas para la vinculación, permanencia y desarrollo de los docentes.

##### **5.4.7.2.1 Referentes externos.**

Como se mencionó, la educación es un factor importante para el desarrollo social, político y económico de toda nación. Por ello, instituciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) coinciden en que la calidad de la educación, en buena medida, depende de los docentes. Por ende, convocan a las autoridades educativas de los Estados a desarrollar iniciativas con la formulación, planificación y gestión de los profesionales de la educación (OEI, 2011; UNESCO, 2013) para promover una mejora en la enseñanza que permita una educación de calidad para todos.

Por consiguiente, el Estado colombiano ha establecido un marco normativo que permite cumplir las recomendaciones de estos organismos internacionales, encargados de establecer lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los docentes.

La Constitución Política de 1991, como carta fundamental del Estado, establece en su Artículo 68 que la enseñanza debe estar a cargo de profesionales de reconocida idoneidad ética y pedagógica. Para ello, el Estado debe garantizar la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Estado colombiano, a través de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), reglamentada a través de decretos, determina que la carrera docente debe estar acompañada de una gestión en los procesos de vinculación, permanencia y desarrollo.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 33 de 51


Esto con el fin de tener profesionales de la educación con formación ética, alta calidad científica y tecnológica, y buenas prácticas pedagógicas para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Junto a este marco normativo, existen diferentes estudios realizados por distintos académicos acerca del perfil del docente universitario que requiere el actual contexto educativo en el marco de la sociedad de conocimiento. Un tipo de sociedad en la que el estudiante es el centro del proceso de aprendizaje y el docente tiene un rol importante de facilitador. Por ello, establecer las competencias que debe tener un profesional de la educación y sus características permite estructurar las bases de los programas de formación y, para el caso de las Instituciones de Educación Superior, los programas de desarrollo para la gestión del personal docente.

#### 5.4.7.2.2 Referentes internos.

El docente universitario, en esta sociedad del conocimiento, por una parte, es llamado a diseñar procesos de formación que permitan a los estudiantes desarrollarse para enfrentar y responder a diferentes necesidades y retos que se presenten durante su vida. Por otra parte, junto al diseño del proceso de formación, el docente se enfrenta a cambios, reformas o innovaciones dentro de las instituciones de educación. Por tanto, es esencial tener en cuenta que es a través de los docentes que se logran generar las transformaciones en el contexto educativo. Consecuentemente, resulta imperativo definir las competencias que requieren los docentes universitarios (Torelló, 2011) para desempeñar debidamente sus roles.

En ese sentido, debe reconocerse que el ejercicio de la docencia supera la mera gestión del programa o un papel secundario en la formación. El hecho de que los modelos educativos o pedagógicos se centren en el estudiante no riñe con la importancia del docente, pues su rol ejerce una influencia significativa y de desarrollo en los estudiantes. En relación con esto, Zabalza (2013) propone una serie de capacidades básicas que debe tener todo docente, aunque conviene subrayar que pueden ampliarse de acuerdo a la propuesta educativa de la Institución. Dentro de las capacidades que propone, se encuentra: planificar procesos de enseñanza y de aprendizaje; seleccionar y preparar contenidos; ofrecer

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 34 de 51


explicaciones comprensibles y organizadas; manejar nuevas tecnologías; diseñar metodologías y organizar actividades; comunicarse-relacionarse con los estudiantes; tutorizar; evaluar; reflexionar e investigar sobre la enseñanza; identificarse con la institución, y trabajar en equipo.

No obstante, si el docente se considera un actor esencial del proceso de formación, su perfil debe ir más allá de una división de funciones, si lo que se pretende es tener un proceso de aprendizaje centrado en los estudiantes. Al respecto, Galvis (2007) propone que el perfil del docente no puede definirse “mecánicamente o a través de un listado”, sino a partir de competencias cognitivas, actitudinales y valorativas, que permitan la resolución de los problemas educativos. Es así que, si se busca una formación integral a través de un aprendizaje centrado en los estudiantes, los docentes y las Instituciones a las que se encuentran vinculados deben propender por desarrollar y fortalecer competencias de tipo intelectual (conocer), interpersonal (ser), social (convivir) y profesional (hacer), que permitan alcanzar las metas de formación propuestas.

En ese orden de ideas, la Escuela Nacional del Deporte, como una institución universitaria de orden municipal, se reconoce como un espacio para el crecimiento humano y la formación académica. Por tanto, sostiene su identidad sobre dos pilares fundamentales: 1) Su carácter de institución de educación superior y 2) su ontología que parte del deporte, la actividad física y la educación física (PEI, 2017).

#### **5.4.7.3 Temáticas del Plan Capacitación y Formación Dirigido a los Docentes**

El plan de capacitación de la Institución orientado para los docentes parte de la necesidad de apoyar un proceso de renovación académica, científica y técnica del profesorado y otros miembros de la comunidad educativa con una oferta formativa y de estrategias de enseñanza-aprendizaje diversas e interconectadas, pero al mismo tiempo, otorgando flexibilidad para adaptarse a las necesidades educativas del personal docente, para lo cual se han definido las siguientes líneas de capacitación.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 35 de 51

#### **5.4.7.4 Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

Para ello, la Institución en el marco de su PEI (2017), aprobado mediante acuerdo No. 1,0.02.01.286 establece propósitos fundamentales definidos en su misión, su visión, y sus principios y valores.

##### **5.4.7.4.1 Meta de formación**


Formar de manera integral a los estudiantes a través de un currículo integrado y flexible, en el que se articula la docencia, la investigación y la proyección social. Esto, por medio de la planificación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, liderados por un equipo docente encargado de orientar y visibilizar el PEI. Esta propuesta, que recoge e integra a la comunidad, el individuo y la propia naturaleza del conocimiento, articula saberes, disciplinas y profesiones que hacen posible el desarrollo integral del ser como meta de formación.

Para el logro de sus objetivos, la Institución considera a los docentes actores fundamentales, quienes requieren una formación profesional acorde a los programas académicos y sus cualidades personales; esto con el fin de permitirles asumir conscientemente su rol como facilitadores del aprendizaje y contribuir a la formación integral de los estudiantes, de acuerdo a lo establecido en el PEI (2017), el Estatuto General (2014) y el Reglamento Docente (2019) de la Institución, el cual será ampliado más adelante.

##### **5.4.7.4.2 Perfil docente**

Para el logro de sus objetivos, la Institución considera a los docentes actores fundamentales, quienes requieren una formación profesional acorde a los programas académicos y sus cualidades personales; esto con el fin de permitirles asumir conscientemente su rol como facilitadores del aprendizaje y contribuir a la formación integral de los estudiantes, de acuerdo a lo establecido en el PEI (2017), el Estatuto General (2014) y el Reglamento Docente (2019) de la Institución, el cual será ampliado más adelante.

Conscientes de que el perfil del docente es un factor fundamental para el cumplimiento de las funciones misionales con calidad, la Institución ha

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 36 de 51


generado una serie de lineamientos que se dan a conocer a los docentes desde su ingreso. Esto con el propósito de permitirles reconocer y vincularse a la cultura organizacional y, a la vez, fortalecer su formación profesional; su actualización en su campo de conocimiento; su quehacer pedagógico; sus prácticas de investigación; sus competencias en lengua extranjera, y su desarrollo personal. Todo esto se lleva a cabo a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC, 2018).

#### 5.4.7.4.3 Evaluación docente

La Evaluación Docente (2018) es considerada un procedimiento que permite valorar la actuación integral del docente en los campos de la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión administrativa. Está orientada al mejoramiento continuo, por tanto, es un insumo importante para contribuir a la cualificación de nuestros docentes. Esto, consecuentemente, posibilita fortalecer su desarrollo personal y profesional, y consolidar una cultura de calidad en la Institución.

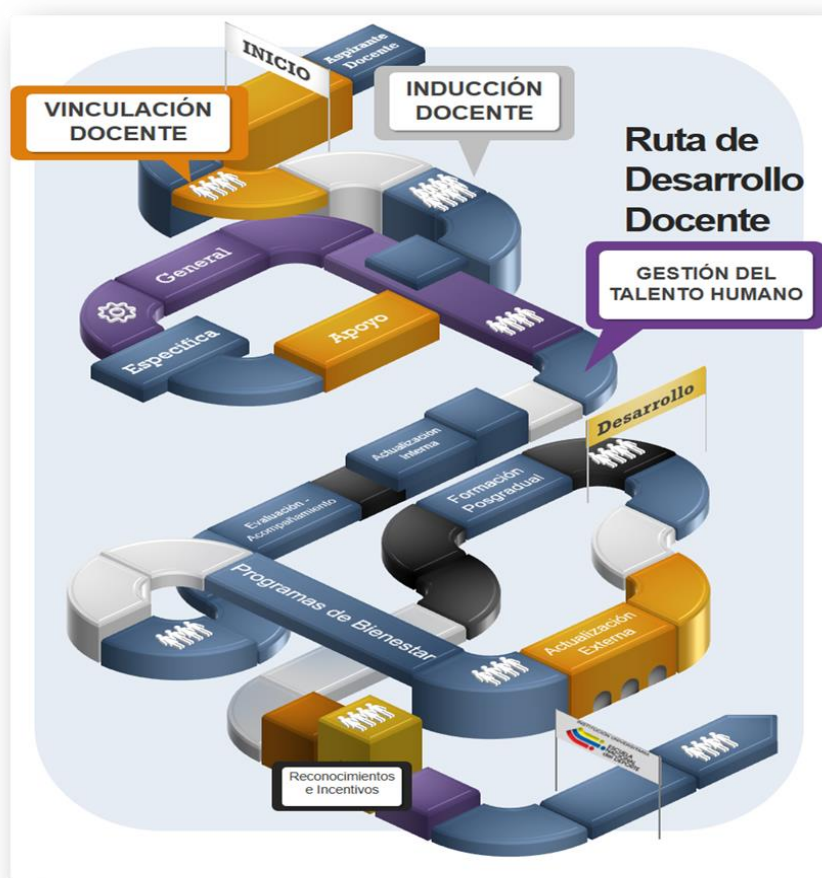
#### 5.4.7.4.4 Programa de Desarrollo Docente

El Programa de Desarrollo Docente de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte es una estrategia que traza la ruta para la gestión integral de los docentes. Esto, a través de la implementación de acciones, desde el procedimiento de selección y vinculación, que permite contar con las herramientas necesarias para enfrentar exitosamente las responsabilidades y retos en la Institución; y también, faciliten la permanencia y el desarrollo por medio del fortalecimiento de las competencias profesionales y personales, acordes a su proyecto de vida del docente y al PEI (2017) de la Institución.


<div> <div>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</div>  <div>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</div> </div>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 37 de 51

El presente programa de capacitación que se ejecutará para el año 2024 fue aprobado mediante Resolución de Rectoría No. 100.03.03.0080.2024 del 29 de enero de 2024.

### **Gráfica No. 8** **Ruta de Desarrollo Docente**



El Programa tiene como base el perfil del docente que busca la Institución, descrito en la sección siguiente, lo anterior permite cumplir los propósitos fundamentales en el marco de las funciones misionales.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 38 de 51

El Programa se estructura así:


- a. Vinculación
- b. Inducción
  - ✓ General
  - ✓ Específica
  - ✓ Apoyo
- c. Gestión del Talento Humano
  - ✓ Actualización interna
  - ✓ Formación posgradual y actualización
  - ✓ Evaluación y acompañamiento
  - ✓ Plan de Bienestar, estímulos e incentivos
- Perfil del docente

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte dispone de un equipo de docentes de alta calidad humana, académica e investigativa; con formación en áreas específicas, y capacitación en metodologías y tecnologías innovadoras de enseñanza y aprendizaje. Adicionalmente, hay docentes que cuentan con experiencia por formación, por experiencia y por el desarrollo de procesos investigativos, lo que permite responder a problemáticas de la sociedad relacionadas con el deporte, la salud, la educación, la administración y la cultura.

La Institución reconoce a sus docentes como eje determinante del proceso de formación humanista, integral y flexible de sus estudiantes. Por ello, los docentes son seleccionados bajo criterios que permiten verificar su formación profesional y pedagógica; su calidad humana; su trayectoria y experiencia profesional; y, lo más importante, su vocación de servicio.

De este modo, los docentes de la Institución son profesionales que desarrollan acciones pedagógicas en pro de la formación integral de los estudiantes. A través, de un currículo integrado y flexible que articula docencia, investigación y proyección social, en el marco del proyecto educativo de cada programa.



 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p> <p>ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 39 de 51

Con esta promesa, la Institución ha construido con el Estamento Docente el perfil que se ajusta a los propósitos que establece el PEI (2017), y que se ven reflejados en las dimensiones, competencias y desempeños que deben tener nuestros docentes.

## Gráfica No. 9


### Dimensiones Competencias y Desempeño Docente

DIMENSIONES		COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS
Antropológica (Saber Ser)	Intra e Inter personal	Presenta una cultura de enriquecimiento profesional integral, basada en conocimientos propios de su profesión, valores humanistas, pedagógicos, éticos y de liderazgo, que contribuye a la formación de los estudiantes, el mejoramiento institucional y el desarrollo de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve principios y valores institucionales en su labor docente, fomentando la formación integral, el trabajo en equipo, el respeto hacia la diferencia y la defensa de los derechos y deberes sociales.</li> <li>Cumple con sus responsabilidades y funciones ante la Institución y ante la comunidad educativa, acatando los deberes establecidos en los estatutos y directrices académico-administrativos.</li> <li>Toma los resultados obtenidos en la evaluación docente como un elemento importante en su proceso continuo de formación profesional y docente. Lidera o participa en actividades que favorecen el desarrollo de los objetivos institucionales, la consolidación de planes, programas y proyectos, el perfeccionamiento de los planes de estudio y la calidad de los programas académicos.</li> </ul>
		Demuestra dominio de los conocimientos que hacen parte de su profesión y de su quehacer pedagógico, preocupándose por la actualización y reconstrucción de los mismos, incorporando investigaciones y descubrimientos recientes, nuevas teorías y medios tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla actividades de formación, actualización y capacitación propias de su profesión y área de enseñanza, acordes a sus necesidades pedagógicas y a las exigencias de formación de los estudiantes.</li> <li>Domina conceptos y teorías actualizadas de su profesión y lo transmite a través de la docencia.</li> <li>Maneja conceptos y teorías sobre pedagogía y didáctica.</li> <li>Conoce sobre adecuaciones curriculares y procesos pedagógicos adaptados a población con discapacidad y con necesidades educativas especiales.</li> </ul>
Académica (Saber Conocer)	Intelectuales	Planea las actividades curriculares propias de su curso, en coherencia con los criterios pedagógicos y metodológicos institucionales, la diversidad cultural y de las formas de aprendizaje de sus estudiantes y en concordancia con la concepción académica y las orientaciones pedagógicas establecidas en el PEI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiza y prepara los contenidos disciplinares, basándose en las unidades temáticas y competencias establecidas en las guías de curso.</li> <li>Planea el desarrollo de las unidades temáticas a partir de estrategias pedagógicas y medios diversificados, promoviendo la reflexión crítica y la construcción conjunta del conocimiento.</li> <li>Planifica y organiza situaciones de aprendizaje significativas, a partir del conocimiento previo y las características particulares de sus estudiantes.</li> <li>Identifica y diseña competencias, contenidos, estrategias pedagógicas y recursos en coherencia con el perfil profesional establecido por cada programa académico.</li> <li>Define estrategias y medios de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo y reflexivo.</li> </ul>
		Implementa en el aula estrategias pedagógicas que promueven valores y principios institucionales, el cumplimiento de deberes y el cuidado de los diferentes espacios universitarios, en un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseña, planea y ejecuta actividades que promueven un clima de trabajo basado en el respeto, la participación, la comunicación, la igualdad y la inclusión social y educativa.</li> <li>Construye, en compañía de los estudiantes, normas de convivencia (contrato o pacto pedagógico) basadas en el diálogo y el consenso</li> <li>Diseña actividades de aprendizaje para el trabajo presencial como el independiente.</li> </ul>
Ocupacional (Saber Hacer)	Profesionales	Evalúa constantemente su proceso pedagógico en el aula, en búsqueda de un aprendizaje significativo y el desarrollo del pensamiento crítico en el estudiante, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como de los recursos didácticos disponibles, alcanzando las competencias definidas en el curso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socializa con claridad el enfoque, las competencias, contenidos y criterios de evaluación del curso.</li> <li>Desarrolla estrategias pedagógicas para favorecer el logro de los aprendizajes teóricos y conceptuales articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar</li> <li>Promueve el auto e inter aprendizaje, al aplicar metodologías activas que favorecen el trabajo en grupo y la participación del estudiante en los procesos pedagógicos.</li> <li>Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc.) disponibles para la enseñanza.</li> <li>Incorporar las TIC como medio eficaz de interacción pedagógica y de investigación.</li> <li>Utiliza materiales bibliográficos otro idioma, aplicándolo en la enseñanza y el aprendizaje.</li> <li>Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.</li> </ul>
		Diseña y desarrolla proyectos de investigación sobre temas y problemáticas propias de su profesión, de su área de enseñanza y la práctica pedagógica universitaria, con el propósito de producir innovaciones pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maneja técnicas e instrumentos que le permiten obtener información de todo tipo de fuentes, la analiza, la procesa y la sistematiza.</li> <li>Promueve la participación de docentes y estudiantes en el diseño y ejecución de proyectos de investigación.</li> <li>Utiliza los resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad o de la profesión.</li> <li>Diseña y/o propone proyectos de apoyo a la docencia asociados a problemáticas propias de la práctica docente.</li> <li>Diseña diversas técnicas de evaluación que permiten recoger información sobre las competencias adquiridas y retroalimentar el proceso formativo de los estudiantes.</li> <li>Aplica de manera pertinente y oportuna criterios, instrumentos y herramientas de evaluación de las competencias previstas en la guía de curso.</li> <li>Utiliza estrategias y actividades de seguimiento, retroalimentación y evaluación constante de los aprendizajes a los estudiantes.</li> <li>Comunica los criterios y los resultados del proceso evaluativo que permiten al estudiante ser participante reflexivo de su propio proceso de aprendizaje.</li> </ul>
Social Comunitaria (Saber Convivir)	Sociales	Evalúa los aprendizajes, el proceso de apropiación de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de los estudiantes, asegurando una evaluación objetiva, formativa, cualitativa y cuantitativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece relaciones positivas con los directivos, pares, estudiantes y administrativos, demostrando una cultura de trabajo en equipo, identidad institucional y el respeto a la diferencia.</li> <li>Genera y promueve entre los estudiantes la importancia del diálogo y la comunicación en la prevención y resolución de problemas de convivencia y brinda herramientas para su buen desarrollo de la visión y misión</li> </ul>
		Mantiene una relación armónica con todos los miembros de la comunidad educativa, garantizando la construcción de una cultura de respeto y convivencia basada en el diálogo y la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve y pone en práctica valores que fomentan la convivencia tales como la tolerancia, el respeto a formas de pensamiento que difieren de las propias, la búsqueda de consensos y el bienestar colectivo.</li> <li>Reconoce, practica y divulga los principios y valores institucionales.</li> <li>Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la igualdad.</li> <li>Participa en el desarrollo de programas institucionales orientados a la prevención y atención de problemas que afectan a la comunidad educativa.</li> </ul>
		Presenta habilidades sociales que le permiten desarrollar acciones de liderazgo, cooperación y trabajo en equipo, favoreciendo su quehacer como docente, así como su propio desarrollo profesional	

Fuente: Unidad de Educación y Pedagogía

Una institución comprometida con la transformación social a través del Deporte



 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 40 de 51


- Inducción y reinducción

La Institución, como resultado del procedimiento de selección y permanencia de sus docentes, tiene establecidos las actividades de Inducción y Reinducción. El propósito de estos espacios está enfocado a que los docentes conozcan los lineamientos institucionales y fortalezcan su sentido de pertenencia por la Institución.

- a. Inducción. Orientación y ubicación que se da a los docentes que ingresan a la Institución, para ayudarles a desarrollar sentido de pertenencia y aceptación.

El proceso de Inducción cuenta con tres componentes:

- Inducción General. Permite abordar las estructuras académicas y administrativas de la Institución; el PEI que enmarca los antecedentes históricos; el marco conceptual de la Institución; las orientaciones pedagógicas y curriculares; los lineamientos de aseguramiento de la calidad; la evaluación institucional, y los sistemas de tecnologías de la información y comunicación.
  - Inducción Especializada. Permite orientar al docente en los procesos de la facultad y programas a los que está adscrito.
  - Acompañamiento. Los docentes vinculados a la Institución por primera vez cuentan con el apoyo de los demás docentes de su área de conocimiento. Estos son asignados por la Decanatura de la Facultad o la Coordinación del Programa y por los profesionales del área de Pedagogía y Psicología. Con esto, se apunta a facilitarle al docente la articulación con actividades académicas del programa y actividades de actualización y de cultura organizacional de la Institución.
- b. Reinducción. Actividad dirigida a mejorar y fortalecer las habilidades requeridas del docente o contratista, estimulando el aprendizaje, la autocrítica, y el desarrollo individual y organizacional, en el marco del avance continuo hacia el aseguramiento de la calidad institucional.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 41 de 51

Para estas actividades la Vicerrectoría Administrativa, a través de la Unidad de Desarrollo Humano, y la Vicerrectoría Académica, a través de la Unidad de Educación y Pedagogía, establecen actividades que se llevan a cabo de acuerdo al Manual de Inducción y Reinducción (2016, cód. cód. GA.132.43.01.01).


- **Actualización interna**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC, 2018) de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte está fundamentado en su razón de ser y en los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública. A través de estos, se lidera las actividades de formación y desarrollo de los docentes, en procura de fortalecer el conocimiento (saber), las competencias laborales (hacer) y los valores tanto personales como institucionales (ser). Esto con el fin de apoyar el proceso de renovación académica, científica y tecnológica de la comunidad educativa. Así, considerando los anteriores precedentes, y para alcanzar este fin, se utiliza el enfoque constructivista como fundamento teórico para orientar la formulación del PIFC (2018).

El objetivo del PIFC (2018) es contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades del talento humano de la Institución, reconociendo y supliendo las necesidades existentes para lograr lo propuesto en la misión y el plan de acción. Consecuentemente, propende fortalecer la gestión del personal docente de manera integral, eficaz y efectiva, conforme a la normatividad vigente.


En consonancia con lo anterior, y de acuerdo a la normatividad vigente, se formula un plan de capacitación anual como resultado del estudio y análisis de las necesidades y expectativas de formación del personal docente de la Institución. Ello, porque estas son los referentes esenciales para definir las acciones de formación avanzada y capacitación.

En ese sentido, la Institución parte de la necesidad de apoyar el proceso de renovación académica, científica y técnica de los docentes a través de una oferta formativa y de estrategias de enseñanza y de aprendizaje diversas e interconectadas; al mismo tiempo, otorga flexibilidad para

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 42 de 51

adaptarse a las necesidades educativas del personal. Esta oferta se consolida en la “Escuela de Formación Permanente para el Docente” que implementa las líneas de formación establecidas en el PIFC (2018), mostradas a continuación:



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 43 de 51

- **Escuela de formación permanente**

La Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría Administrativa, a través de la Unidad de Educación y Pedagogía, han desarrollado la “Escuela de Formación Permanente para el Docente”. Este proyecto contribuye de manera permanente al desarrollo integral de los docentes, en pro de la cualificación en las funciones de docencia, investigación y proyección social dentro de la Institución. Esto se articula desde los principios y valores establecidos en el PEI (2017), la libertad de cátedra y el proyecto de vida personal.

#### Oferta Académica

##### a. *Diplomados y Seminarios*

- Diplomado en Docencia Universitaria
- Diplomado en Educación Inclusiva
- Diplomado en TIC aplicadas a la Educación
- Diplomado en Formación de Formadores
- Diplomados, Seminarios y Cursos de Actualización Profesional

##### b. Cursos

- Curso de Inglés Niveles A1.1 / A1.2
- Curso de Inglés Niveles A2.1 / A2.2
- Curso de Inglés Niveles B1.1 / B1.2
- Curso de Aprendizaje Significativo desde una Perspectiva Crítica
- Curso de Herramientas para la Evaluación de los Procesos de Aprendizaje

##### c. Talleres

Se ofertan talleres enfocados en las diferentes líneas de formación establecidas en el PICF (2018), que permiten hacer actualizaciones en corto tiempo sobre necesidades identificadas en el quehacer cotidiano del docente.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 44 de 51

- **Formación posgradual, actualización externa y difusión producción académica**

La Institución, dentro las acciones determinadas por el Plan Indicativo de sus acciones, establece contribuir a la formación permanente de sus docentes, apoyando sus estudios de maestría y doctorado, para estimular la producción intelectual y permitir a la Institución cumplir con los estándares de calidad y acreditación exigidos por el Estado y entes especializados, además de posicionarla como una Institución de calidad y renombre en el ámbito nacional e internacional.

Por lo anterior, se establece el procedimiento de apoyo para la formación, actualización y difusión de producción académica del personal docente cuyo objetivo es fortalecer el desarrollo de los docentes en lo académico, investigativo, proyección social y administrativo; bajo criterios de eficacia y productividad, como elementos sustantivos que den cuenta de la calidad de la Institución, de sus programas académicos y de sus servicios.

La línea de formación del profesional, establecida en el PIFC (2018), se enfoca en:

**a. Formación posgradual**

Es el proceso de educación formal a largo plazo que realizan los docentes a nivel de especialización, maestría o doctorado en la Institución o en otras instituciones de educación superior locales, nacionales o internacionales. Para ello se brinda apoyo mediante las siguientes modalidades:

- ✓ Descarga académica en tiempo
- ✓ Apoyo económico para estudios en otras Instituciones
- ✓ Convenios interinstitucionales con otras Instituciones u Organizaciones
- ✓ Apoyo económico para estudios en la Institución.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 45 de 51

La Institución propende por suscribir convenios interinstitucionales que faciliten las condiciones financieras para ofertar programas académicos y modalidades de formación para que los docentes accedan, beneficiando su cualificación profesional.



## **b. Actualización profesional**


Es, a corto plazo, el proceso educacional aplicado de manera sistemática, mediante el cual los docentes fortalecen o actualizan conocimientos específicos y relativos a su actividad profesional. Estas actualizaciones comprenden: congresos, diplomados, seminarios, cursos cortos y encuentros académicos.

Brinda apoyo mediante las siguientes modalidades:

- ✓ Descarga académica en tiempo
- ✓ Apoyo económico

## **c. Difusión de producción académica**

La producción académica es una actividad de alto valor para la Institución, toda vez que permita socializar ante la comunidad académica los resultados de investigaciones o el desarrollo de experiencias pedagógicas y didácticas reconocidas y validadas institucionalmente. Por tal razón, se apoya la participación en eventos locales, nacionales e internacionales.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 46 de 51

- **Evaluación y acompañamiento docente**

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Docente (2019), la evaluación del desempeño académico y académico-administrativo de los docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte es una actividad orientada a calificar la actuación integral de los docentes. La evaluación en los campos de la docencia, la investigación, la proyección social y la administración, con propósitos formativos. Con el fin de preservar y promover la excelencia, el cumplimiento del trabajo académico y el permanente compromiso con la Institución. Por tanto, la evaluación del desempeño docente se estructura como un procedimiento sistemático y continuo.

**a. Objetivo general**

Contribuir al fortalecimiento, planeación, actualización y desarrollo de los procesos que hacen parte de la evaluación del desempeño de los docentes de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte.

**b. Metodología**


Para el desarrollo de este procedimiento, se profundiza en el trabajo de los siguientes procesos:

**c. Socialización del Proceso de Evaluación a todos los docentes**

Dado que uno de los grandes fines de la evaluación docente es el continuo mejoramiento de los procesos formativos, buscando preservar y promover la excelencia, el cumplimiento del trabajo académico y el permanente compromiso con la Institución, es de gran importancia realizar, al inicio de cada semestre, la socialización de los objetivos, metodologías y procedimientos para la aplicación, recolección, registro y análisis de la información de la evaluación docente.

Esta actividad tiene dos componentes:




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 47 de 51

- ✓ **Inducción.** La socialización de la evaluación docente, dirigido a los nuevos profesores, con el fin de iniciar su inmersión en la cultura evaluativa y dar a conocer los objetivos, metodologías y procedimientos que hacen parte de este proceso.
- ✓ **Reinducción.** Socialización de la evaluación docente, dirigido a los docentes que ya hacen parte de la Institución, con el objetivo de actualizar o fortalecer los conocimientos que se posean sobre los procesos de evaluación o las mejoras conceptuales o metodológicas realizadas.

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación de desempeño docente, aquel docente cuyo resultado fue inferior a 3.8, debe elaborar un acuerdo de trabajo en el que consigne una serie de acciones concretas para mejorar su desempeño docente en el siguiente semestre. La construcción de este plan, cuyos formato y procedimientos deben ser creados y formalizados institucionalmente, está orientada al cumplimiento de objetivos educativos y profesionales claros, puntuales, realistas, verificables y cuantificables. Por consiguiente, es necesario capacitar al personal docente para formular, desarrollar y evaluar este plan, de tal forma que responda no solo a las necesidades inmediatas del estudiantado, y a las falencias detectadas en los procesos de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, sino también a la filosofía institucional y demás valores consignados en el PEI (2017).


El plan debe presentarse a los directivos del programa y a la facultad en la semana de inducción y reinducción. Ello con el fin de analizarlo y realizar los ajustes pertinentes, para su posterior aprobación y autorización de ejecución.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 48 de 51


## 5.5 Recomendaciones

Implementar un plan de capacitación para funcionarios y docentes en la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte en 2024, es una acción fundamental para mejorar el rendimiento, la satisfacción laboral y el desarrollo personal, laboral y profesional. Aquí hay algunas recomendaciones para su implementación:

- **Identificar necesidades:** Realizar una evaluación de las habilidades y competencias actuales de los funcionarios para identificar áreas de mejora y necesidades de capacitación.
- **Establecer objetivos claros:** Definir objetivos específicos para la capacitación que estén alineados con la misión y visión de la institución, así como con las metas individuales y organizacionales.
- **Diseñar un plan de capacitación personalizado:** Desarrollar un plan de capacitación que se adapte a las necesidades individuales de los funcionarios y que incluya una variedad de métodos de aprendizaje, como talleres, cursos en línea, seminarios, mentorías, etc.
- **Asignar recursos adecuados:** Destinar los recursos necesarios, tanto financieros como humanos, para la implementación efectiva del plan de capacitación, incluyendo presupuesto para materiales, facilitadores y tiempo de los funcionarios.
- **Promover la participación activa:** Fomentar la participación activa de los funcionarios en el proceso de capacitación, incentivándolos a compartir conocimientos y experiencias, y brindándoles oportunidades para aplicar lo aprendido en su trabajo diario.
- **Evaluar el progreso y los resultados:** Establecer indicadores de rendimiento para medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos organizacionales, y realizar evaluaciones periódicas para ajustar el plan según sea necesario.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 49 de 51

- **Fomentar una cultura de aprendizaje continuo:** Promover una cultura organizacional que valore y apoye el aprendizaje continuo, reconociendo y recompensando el esfuerzo y el éxito en el desarrollo profesional de los funcionarios.
- **Comunicación efectiva:** Comunica de manera clara y transparente los detalles del plan de capacitación, incluyendo los objetivos, los beneficios, los recursos disponibles y el proceso de seguimiento y evaluación.
- **Involucrar a la alta dirección:** Contar con la voluntad política, el apoyo y la participación activa de la alta dirección en la implementación del plan de capacitación, demostrando el compromiso de la institución con el desarrollo y el crecimiento de su personal.
- **Actualizar y adaptar:** Revisar y actualizar periódicamente el plan de capacitación para garantizar que siga siendo relevante y efectivo en respuesta a los cambios en el entorno laboral y las necesidades de la organización y los funcionarios.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL del DEPORTE</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 50 de 51

## 6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este Plan será elaborado por la Profesional Universitaria de la Unidad de Desarrollo Humano y la Unidad de Educación y Pedagogía, revisado por la Profesional Especializada de Desarrollo Humano y la Vicerrectora Administrativa Cuando se presenten inconsistencias en su uso, teniendo en cuenta los conceptos que sobre el mismo hayan enviado los procesos que lo han utilizado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño que es presidido por la Rectora.


## 7. ANEXOS

N/A

## 8. REFERENCIAS DOCUMENTALES

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, se rige principalmente a través de los siguientes referentes estratégicos, los cuales pueden ser consultados a través de la página web y son los derroteros para llevar a cabo todos los proyectos:

- ✓ Plan Nacional de Capacitación 2020 - 2030
- ✓ Estatuto General
- ✓ PEI Acuerdo No. 1,0.02.01.245
- ✓ Reglamento Docente Acuerdo No, 1,0.02.01.286
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Plan de Desarrollo 2034
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 103 de 2015
- ✓ Resolución 3564 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2017
- ✓ Acuerdo 617 de 2018
- ✓ Código de Buen Gobierno

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Código: GA.402.07.03
		Fecha: 30/01/2024
		Versión: 1
		Página 51 de 51

Aprobación del Documento				
	Nombre	Responsable	Firma	Fecha
Elaboró	Ana Patricia García Sarria	Profesional Universitario – Unidad de Desarrollo Humano		24/01/2024
	Claudia Anyeli Cárdenas Vásquez	Profesional Universitario – Unidad de Educación y Pedagogía		24/01/2024
Revisó	Marilyn Guerrero Jiménez.	Profesional Especializada Unidad de Desarrollo Humano		25/01/2024
	María Isabel Andrade	Vicerrectora Administrativa		26/01/2024
	Luz Stella Murillo Zabala	Directora Técnica de Planeación		29/01/2024
Aprobó	Patricia Martínez	Rectora		30/01/2024

Control de los Cambios			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Justificación del cambio
1	30/01/2024		Dando cumplimiento de orden normativo.