

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 1 de 15

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN



**Instituto de
Deporte y
Recreación**

**Instituto de Deportes y Recreación del
Municipio de San Gil**

2026

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 2 de 15

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
2.1. Objetivos Específicos	3
3. MARCO CONCEPTUAL	4
4. MARCO NORMATIVO	6
5. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	8
5.1. Programas de Inducción	9
5.1.1. Propósito del Programa de Inducción	9
5.1.2. Componentes temáticos del Programa de Inducción	9
5.2. Programas de Reinducción	10
5.2.1. Propósito del Programa de Reinducción	11
5.2.2. Componentes temáticos del Programa de Reinducción	11
6. CAPACITACIÓN	11
6.1. Políticas de Capacitación	11
6.2. Formación para el Desarrollo y Fortalecimiento Institucional	12
6.3. Controles a la Capacitación	13
6.4. Obligaciones	13
6.4.1. De la Entidad	13
6.4.2. De los Servidores Públicos	14
6.5. Temas del Programa de Capacitación	14
6.6. Elementos para el Avance del Plan	14

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 3 de 15

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL elabora el Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción (PIC) como un instrumento de planeación orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, el desempeño institucional y la mejora continua, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

El Plan Institucional de Capacitación constituye una herramienta fundamental de la gestión del talento humano, mediante la cual la Entidad promueve el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de sus servidores públicos y contratistas, contribuyendo al cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos institucionales, la adecuada prestación del servicio público y el fortalecimiento del control interno.

De conformidad con los principios de la administración pública y las disposiciones que regulan la gestión del talento humano en las entidades descentralizadas, INDERSANGIL reconoce su responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar procesos de capacitación, inducción y reinducción, como mecanismos para fortalecer el desempeño individual y colectivo, mejorar el clima organizacional y fomentar una cultura organizacional orientada a la legalidad, la transparencia, la ética y la gestión por resultados.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas del personal vinculado al Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL, mediante la planificación, ejecución y evaluación de procesos de capacitación, inducción y reinducción, orientados al desarrollo personal y profesional, la actualización permanente del servidor público y el mejoramiento del desempeño institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

2.1. Objetivos específicos

- Capacitar a los servidores públicos y demás personal vinculado al INDERSANGIL en herramientas de gestión pública, liderazgo y apropiación de funciones, promoviendo el sentido de pertenencia, la responsabilidad social y la adecuada prestación del servicio a la comunidad.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 4 de 15

- Fortalecer la capacidad institucional de las diferentes áreas, a través del desarrollo de competencias técnicas, administrativas y comportamentales que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos misionales y de apoyo.
- Proporcionar a los servidores públicos instrumentos y conocimientos que faciliten el fortalecimiento de la capacidad de gestión, el ejercicio del control, la toma de decisiones y la administración eficiente de los recursos públicos.
- Promover el desarrollo integral del servidor público, el afianzamiento de una ética del servicio público y la consolidación de una cultura organizacional basada en los principios de legalidad, transparencia, eficiencia y responsabilidad.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva del talento humano para aportar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales del INDERSANGIL.
- Impulsar la formación permanente de los servidores públicos, con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral, favoreciendo el clima organizacional y el compromiso institucional.

3. MARCO CONCEPTUAL

Para la formulación, desarrollo y fundamentación del Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción, el Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL adopta como referentes los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, y la normatividad vigente que regula la política de formación y capacitación del talento humano en las entidades públicas.

En este sentido, el Plan se fundamenta en lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 4665 de 2007, el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos y demás disposiciones aplicables, las cuales orientan a las entidades públicas en la estructuración de programas de capacitación basados en competencias, alineados con las necesidades institucionales, los objetivos estratégicos y las políticas del Gobierno Nacional.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos establece una guía temática que prioriza los contenidos que deben incorporarse en los planes institucionales de capacitación de cada entidad. Dicha guía organiza los temas en ejes de desarrollo, definidos a partir del análisis de necesidades institucionales y territoriales, así como de los propósitos de modernización del Estado.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 5 de 15

Ejes de desarrollo de la capacitación

Los ejes de desarrollo se estructuran en los siguientes componentes:

COMPONENTES	EJES DE DESARROLLO	
DESARROLLO INSTITUCIONAL	.	Planificación
	.	Inversión Pública
	.	Organización Administrativa
	.	Gobernabilidad
CUMPLIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	.	Administración al servicio del ciudadano
	.	Lucha contra la corrupción
	.	Mejoramiento continuo
	.	Gobierno de la información
	.	Innovación institucional
	.	Gestión por resultados

De conformidad con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, el PIC se concibe como un conjunto coherente, planificado y articulado de acciones de formación y capacitación, que durante un período determinado y con base en objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos, tanto a nivel individual como de equipo, con el propósito de alcanzar los resultados y metas institucionales.

Con el fin de contextualizar la gestión institucional en materia de capacitación, inducción y reinducción, se precisan los siguientes conceptos:

Conceptos clave

Capacitación: De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, corresponde al conjunto de procesos organizados, relativos a la educación no formal e informal, orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño laboral y fortalecer la gestión institucional.

Formación: Comprende los procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Está

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 6 de 15

encaminada al desarrollo integral del servidor público, potenciando actitudes, habilidades y conductas en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, emocional e intelectual.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar o suplir conocimientos y formar competencias académicas o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal, conocida anteriormente como educación informal.

Educación informal: Conforme a la Ley 115 de 1994, corresponde al conocimiento adquirido de manera libre y espontánea a través de personas, medios de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros procesos no estructurados.

Programas de inducción y reinducción: De acuerdo con el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, están orientados a facilitar la integración del servidor público a la cultura organizacional, fortalecer habilidades gerenciales y de servicio público, y suministrar información relacionada con la función pública, la entidad y sus procesos.

Competencias laborales: Según el Plan Nacional de Formación y Capacitación, constituyen el eje central de la capacitación y se orientan al desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que garanticen un desempeño exitoso, en coherencia con los resultados esperados, la misión institucional y los retos del cambio organizacional. Entre estas competencias se destacan la innovación, la adaptación al cambio, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la valoración de lo público.

Educación formal: De conformidad con la Ley 115 de 1994, es la educación impartida en establecimientos educativos aprobados, estructurada en ciclos lectivos y conducente a títulos y grados académicos. El apoyo institucional a este tipo de programas se enmarca dentro de los programas de bienestar social e incentivos, y se rige por las normas que regulan el sistema de estímulos.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción del Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL se formula en concordancia con la Constitución, las leyes, decretos y lineamientos que regulan la gestión del talento humano, la capacitación de los servidores públicos y el Sistema de Control Interno en las entidades públicas, entre los cuales se destacan:

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 7 de 15

- > **Constitución Política de Colombia de 1991**, artículo 53, como referente constitucional del derecho al trabajo y a la capacitación.
- > **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- > **Ley 734 de 2002** – Código Disciplinario Único (artículos 33, numeral 3 y 34, numeral 40), que establece como derecho y deber de los servidores públicos recibir capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones.
(Nota técnica: actualmente se encuentra derogada por la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021; no obstante, se conserva la referencia al deber funcional de capacitación, hoy recogido en la normativa vigente).
- > **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano.
- > **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, antes denominada educación no formal.
- > **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- > **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que establece, entre otros aspectos, las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- > **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articulando la gestión del talento humano con el Sistema de Control Interno – MECI.
- > **Resolución 390 de 2017**, mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.

Así mismo, el Plan se apoya en los documentos técnicos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, tales como:

- > Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, vigente.
- > Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- > Las demás normas, conceptos, lineamientos y circulares que en materia de capacitación, formación, inducción y reinducción emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las autoridades competentes.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 8 de 15

5. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, se conciben como procesos de formación y capacitación orientados a facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, y suministrar la información necesaria para el adecuado conocimiento de la función pública y de la entidad, promoviendo el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, bajo un enfoque metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP ha emitido lineamientos que orientan a las entidades públicas en la implementación de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción, los cuales deben estar alineados con las necesidades institucionales, el fortalecimiento del desempeño y la mejora continua de la gestión pública.

En este sentido, la capacitación y formación de los servidores públicos debe orientarse al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el propósito de fortalecer la eficacia personal, grupal y organizacional, y mejorar la prestación del servicio público. Por tanto, los Planes Institucionales de Capacitación, formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, deben incluir de manera obligatoria programas de inducción y reinducción, en los términos definidos por la normatividad vigente.

Dentro de los programas de inducción y reinducción podrán abordarse, entre otros, temas transversales relacionados con:

- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- Gestión de la calidad
- Participación ciudadana y control social
- Transparencia, ética pública y lucha contra la corrupción

El programa de reinducción tiene como finalidad reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en razón de los cambios normativos, institucionales, organizacionales o funcionales que se produzcan. Este programa deberá impartirse por lo menos cada dos (2) años, o cuando ocurran cambios significativos que así lo requieran.

Los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación o educación formal financiados por la entidad; sin embargo, podrán participar en actividades de inducción, reinducción y capacitación interna impartidas directamente por INDERSANGIL, siempre

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 9 de 15

que estén orientadas a la divulgación de temas transversales y al fortalecimiento del desempeño institucional.

El programa de inducción deberá desarrollarse cada vez que se vinculen nuevos servidores públicos a la planta de personal del Instituto y ejecutarse conforme al cronograma establecido para tal fin.

5.1. Programas de Inducción

La inducción es el proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional durante los dos (2) meses siguientes a su vinculación.

Objetivos del programa de inducción:

- Facilitar la integración del servidor público al sistema de valores institucional y fortalecer su formación ética.
- Familiarizar al servidor con el servicio público, la organización del Estado y las funciones generales de la administración pública.
- Dar a conocer la misión, visión, objetivos institucionales y funciones de INDERSANGIL.
- Informar sobre los derechos, deberes, responsabilidades, inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Socializar las normas y decisiones orientadas a la prevención y lucha contra la corrupción.

5.1.1. Propósito del Programa de Inducción

El programa de inducción tiene como propósito optimizar el proceso de adaptación de los servidores públicos que ingresan a INDERSANGIL, mediante su integración a la cultura organizacional, garantizando la comprensión del marco institucional, el fortalecimiento de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y la efectividad administrativa desde el inicio de su vinculación.

5.1.2. Componentes temáticos del Programa de Inducción

Los componentes temáticos del programa de inducción se estructuran en dos dimensiones: conocimientos y competencias, de acuerdo con los lineamientos del DAFP y el enfoque de gestión por competencias.

A. Componentes de Conocimiento

- Plataforma estratégica, estructura organizacional y Sistema Integrado de Gestión. Sistema de reportes de información a diversas entidades del estado.
- Principios y valores institucionales.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 10 de 15

- Manual de procesos y procedimientos.
- Gestión documental al interior de la Entidad.
- Seguridad de la información.
- Atención al ciudadano y lineamientos de Gobierno Digital.
- Derechos, deberes y responsabilidades del servidor público.
- Gestión del talento humano: planes y programas, régimen salarial y prestacional, y sistemas de reporte de información a entidades del Estado.

B. Componentes de Competencias

- Herramientas informáticas (nivel básico).
- Norma Técnica de Calidad y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Lineamientos generales de la contratación estatal.
- Conocimientos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Conocimientos básicos en gestión documental.

5.2. Programas de Reinducción

El programa de reinducción está orientado a reafirmar y actualizar la integración del servidor público a la cultura organizacional, teniendo en cuenta los cambios institucionales, normativos, estratégicos o funcionales que se presenten. Este programa se impartirá a todos los servidores públicos al menos cada dos (2) años, o cuando se produzcan cambios relevantes, e incluirá de manera obligatoria procesos de actualización sobre:

- Normas de inhabilidades e incompatibilidades
- Moral administrativa y ética pública
- Cambios en la estructura organizacional y funciones
- Lineamientos de transparencia y control interno

Objetivos específicos del programa de reinducción:

- Informar a los servidores públicos sobre reformas en la organización del Estado y en la Entidad.
- Socializar la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las áreas.
- Ajustar y fortalecer la integración del servidor público al sistema de valores institucional y su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Divulgar normas y decisiones orientadas a la prevención y control de la corrupción.
- Informar sobre nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.
- Implementar metodologías preventivas que fortalezcan la transparencia institucional y el comportamiento ético.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 11 de 15

5.2.1. Propósito del Programa de Reinducción

El programa de reinducción tiene como propósito reorientar y actualizar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios normativos, institucionales, estratégicos o funcionales que se presenten, así como informar sobre nuevas disposiciones en materia de gestión del talento humano y las directrices impartidas por la Dirección General.

5.2.2. Componentes temáticos del Programa de Reinducción

A. Componentes de Conocimiento

- Reformas a la plataforma estratégica, estructura organizacional y Sistema Integrado de Gestión. Sistema de reportes de información a diversas entidades del estado.
- Afianzamiento de los principios y valores institucionales.
- Manual de comunicación institucional y procedimientos asociados.
- Gestión documental al interior de la Entidad.
- Seguridad de la información.
- Atención al ciudadano y lineamientos de Gobierno Digital.
- Derechos, deberes y responsabilidades del servidor público.
- Gestión del talento humano: planes y programas, régimen salarial y prestacional, y sistemas de reporte de información a entidades del Estado.

B. Componentes de Competencias

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Lineamientos generales en contratación estatal.
- Conocimientos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Curso básico de archivo, cuando las funciones del empleo así lo requieran.

6. CAPACITACIÓN

La capacitación en INDERSANGIL se concibe como un proceso estratégico orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, el mejoramiento del desempeño institucional y la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la eficiencia y la gestión por resultados, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.1. Políticas de Capacitación

- 1) La identificación de necesidades, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y subprogramas de capacitación se realizará de manera articulada entre la Entidad y los servidores públicos, conforme a los principios de participación y corresponsabilidad.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 12 de 15

- 2) Los planes, programas y subprogramas de capacitación tendrán como eje central la misión, visión y objetivos estratégicos del INDERSANGIL, promoviendo el desarrollo integral del servidor público y el mejoramiento continuo de la gestión institucional, en condiciones seguras y saludables.
- 3) Todos los servidores públicos del INDERSANGIL gozarán de igualdad de oportunidades para participar en las actividades de capacitación, de acuerdo con los criterios de priorización definidos en el Plan Institucional de Capacitación.
- 4) Los programas de capacitación deberán responder tanto a los requerimientos institucionales como a las necesidades de fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.
- 5) Toda solicitud de capacitación deberá ser analizada, avalada y priorizada conforme al diagnóstico de necesidades y a la disponibilidad presupuestal.
- 6) Las actividades de capacitación deberán contar con registro de asistencia y soporte documental, que permita evidenciar su ejecución y control.
- 7) Los conocimientos adquiridos en los procesos de capacitación deberán ser aplicados en el ejercicio de las funciones y, cuando sea pertinente, socializarlos al interior de la Entidad.
- 8) La aprobación de horas y recursos para capacitación se realizará de conformidad con el Plan Institucional de Capacitación y el presupuesto aprobado.

6.2. Formación para el Desarrollo y Fortalecimiento Institucional

El Instituto, mediante instrumentos técnicos, realizará la detección de necesidades de capacitación, considerando:

- Requerimientos institucionales.
- Competencias asociadas a los cargos.
- Expectativas y necesidades de los servidores públicos.
- Programas de bienestar institucional.

Con base en el diagnóstico, se desarrollarán modalidades de capacitación colectiva, personalizada o interna, según la naturaleza del tema y las necesidades identificadas.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 13 de 15

6.3. Controles a la Capacitación

Para cada actividad de capacitación se implementarán mecanismos de control, entre ellos:

- Registro de asistencia debidamente diligenciado.
- Evidencia documental del contenido, metodología y facilitador.
- Soportes que permitan verificar la ejecución y cumplimiento de las actividades programadas.

6.4. Obligaciones

6.4.1. De la Entidad

Es obligación del INDERSANGIL, a través del proceso de Gestión Administrativa:

- Identificar las necesidades de capacitación mediante instrumentos técnicos que permitan detectar debilidades y oportunidades de mejora individuales y colectivas, en función de los objetivos institucionales.
- Formular y actualizar el Plan Institucional de Capacitación, garantizando su coherencia con la planeación institucional y los lineamientos del Gobierno Nacional.
- Establecer los criterios y condiciones para el acceso a los programas de capacitación, conforme a la normatividad vigente.
- Incluir en el presupuesto institucional los recursos necesarios para la ejecución de los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas presupuestales aplicables.
- Programar las actividades de capacitación y facilitar la participación de los servidores públicos, incluyendo la suscripción de convenios con entidades públicas o privadas legalmente autorizadas.
- Definir previamente las condiciones para la contratación de actividades de capacitación, tales como costos, contenidos, metodologías, duración, objetivos y criterios de evaluación.
- Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación mediante instrumentos técnicos que permitan medir resultados y contribución al mejoramiento de la gestión institucional.
- Presentar los informes requeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, conforme a las directrices impartidas.
- Ejecutar los programas de capacitación con recursos humanos propios o externos, garantizando idoneidad y cumplimiento de la normatividad vigente.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 14 de 15

j) Diseñar y ejecutar los programas de inducción y reinducción, conforme a los lineamientos del DAFP y la ESAP.

6.4.2. De los Servidores Públicos

Son obligaciones de los servidores públicos del INDERSANGIL en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de necesidades de capacitación de su equipo de trabajo, de acuerdo con las competencias definidas por la Entidad.
- b) Asistir y participar activamente en las actividades de capacitación para las cuales hayan sido seleccionados.
- c) Actuar como agentes multiplicadores, socializando los conocimientos adquiridos cuando la naturaleza de la capacitación así lo requiera.

6.5. Temas del Programa de Capacitación

Los temas priorizados para el programa de capacitación incluyen, entre otros:

- 1) Normatividad en deporte y recreación.
- 2) Plataforma estratégica institucional.
- 3) Primeros auxilios.
- 4) Sistemas de reporte de información a entidades del Estado.
- 5) Afianzamiento de principios y valores institucionales.
- 6) Manual de procesos y procedimientos.
- 7) Gestión documental.
- 8) Atención al ciudadano y Gobierno Digital.
- 9) Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 10) Curso básico de archivo, según las funciones del cargo.

6.6. Elementos para el Avance del Plan

✓ Coordinación

La coordinación del Plan estará a cargo del Proceso de Gestión Administrativa, responsable de articular esfuerzos interinstitucionales, optimizar el uso de recursos y evitar duplicidad de programas.

Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026	 Instituto de Deporte y Recreación
Fecha: 26/01/2026	Versión: 06	Página 15 de 15

✓ **Cooperación y Responsabilidades**

Los líderes de proceso serán responsables de impartir o apoyar las actividades de capacitación, inducción y reinducción relacionadas con los temas propios de sus áreas.

✓ **Seguimiento y Control**

El seguimiento y control del Plan corresponde al Proceso de Gestión Administrativa, sin perjuicio del ejercicio de seguimiento y evaluación por parte del Sistema de Control Interno. Se evaluará el cumplimiento y el impacto del Plan en el mejoramiento de la gestión pública, conforme a los lineamientos de la ESAP y el DAFP.

✓ **Presupuesto**

La ejecución del Plan Anual de Capacitación que requiera recursos presupuestales estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, previa aprobación y programación institucional.

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

ELABORADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Subdirectora administrativa y financiera	DANIELA ROCIO NIÑO JAIMES
REVISADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Director general	JULIO CESAR ORJUELA GUZMAN
APROBADO POR	
ROL	NOMBRE COMPLETO
Comité integrado de gestión y desempeño	Integrantes del Comité integrado de gestión y desempeño

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
29/01/2021	01	Adopción mediante Resolución N° 002-2021
30/01/2022	02	Adopción mediante Resolución N° 010-2022
27/01/2023	03	Adopción mediante Resolución N° 015-2023
26/01/2024	04	Adopción mediante Resolución N° 010-2024
31/01/2025	05	Adopción mediante Resolución N° 009-2025
26/01/2026	06	Adopción mediante Resolución N° 005-2026