


INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN  2024	
Fecha: 26/01/2024	Versión: 04	Página 1 de 16

# Instituto de Deportes y Recreación del Municipio de San Gil


## INDERSANGIL



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN


ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 010 DEL 26  
ENERO DE 2024

**2024**

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 2 de 16</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1.	Objetivos Específicos.....	3
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
5.	PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	8
5.1	Propósito del programa de inducción.....	11
5.1.1.	Componentes temáticos del programa de inducción para servidores públicos de INDERSANGIL.....	11
5.2	Propósito del programa de reinducción.....	11
6.	CAPACITACIÓN.....	12
6.1.	Políticas de capacitación.....	12
6.2.	Formación para mejorar el desarrollo.....	13
6.3.	Controles a la capacitación.....	13
6.4.	Obligaciones.....	13
	DE LA ENTIDAD.....	13
6.5.	Temas programa de capacitación.....	15
6.6.	Elementos para el avance del plan.....	15

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 3 de 16</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de deportes y recreación del Municipio de San Gil, elabora el Plan institucional de capacitación, inducción y reinducción PIC 2024, direccionado a los lineamientos de la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.


De acuerdo con el procedimiento el instituto tiene la responsabilidad de velar por el recurso humano, por medio de la capacitación se logra fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas y con un buen desarrollo del plan de bienestar se motiva y se mejora el clima organizacional. Siendo esta la esencia más importante permitiendo enfocarse en sus objetivos institucionales por su desempeño y competencia.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y brindar la inducción y reinducción a todo el personal vinculado al Instituto de Deporte y Recreación del Municipio de San Gil – INDERSANGIL y diseñar e implementar los planes estratégicos de capacitación de desarrollo personal y profesional adecuados para la actualización del empleado público, con el objeto de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas.

### 2.1. Objetivos Específicos

- Capacitar a los servidores públicos del INDERSANGIL, en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia la comunidad.
- Contribuir al mejoramiento del INDERSANGIL fortaleciendo la capacidad de sus diferentes áreas.
- Facilitar a los servidores públicos del INDERSANGIL, instrumentos que les permitan mejorar su capacidad de gestión y un control efectivo y rápido de lo

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 4 de 16</b>

público.

- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos del INDERSANGIL.
- Preparar permanente a los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

INDERSANGIL para el desarrollo y fundamentación del Plan Institucional toma como referente la Cartilla Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública ESAP, adoptada y actualizada por el Decreto 4665 de 2007, cuyo resultado se traduce en los lineamientos de la política de formación y capacitación que las entidades deben seguir para orientar sus programas de formación y capacitación por competencias de los empleados públicos y los requerimientos del Instituto en materia de formación y capacitación para cumplir con los objetivos del citado plan y las políticas del Gobierno Nacional.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos establece una Guía temática en la que se priorizan temas que deben ser incluidos en los planes institucionales de capacitación de cada entidad.

La guía organiza los temas en ejes de desarrollo agrupados con base en información diagnóstica sobre las necesidades y problemáticas territoriales y sobre los propósitos de modernización del Estado. Los temas se clasifican en dos componentes, así:


---

**INDERSANGIL**

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: [director@indersangil.gov.co](mailto:director@indersangil.gov.co)

Teléfono: 7 7238771


<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 5 de 16</b>

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

De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, éste es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

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

- **Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética,

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 6 de 16</b>

creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

- **Educación no formal**, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- **Educación informal**. De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Los programas de Inducción y de Reinducción**. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).
- **Competencias laborales**. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.
- **Educación formal**. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto, se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.


---

**INDERSANGIL**

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: [director@indersangil.gov.co](mailto:director@indersangil.gov.co)

Teléfono: 7 7238771


<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 7 de 16</b>

#### 4. MARCO NORMATIVO

La siguiente es la normatividad vigente:

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- 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, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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
- 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 I en la Ley General de Educación
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005 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.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 8 de 16</b>

- EL Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, vigente.
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.


## 5. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reintroducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: "procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo".

El Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contiene lineamientos que benefician a los servidores públicos, para el acceso a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reintroducción.

La Función Pública señala a través de esta circular que la capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, en los términos señalados en las normas vigentes.



<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 9 de 16</b>

Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, entre otros.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan cambios.

Los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. Sin embargo, podrán asistir a las actividades de capacitación, inducción y reinducción que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.


El programa de inducción se deberá desarrollar cada vez que se vinculen funcionarios nuevos a la planta de personal de la Institución y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

Tendrán las siguientes características particulares:

- a) **Programas de Inducción.** Es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los dos meses siguientes a su vinculación.

Objetivos para el servidor público:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones Generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y sus funciones, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 10 de 16</b>

- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

b) **Programas de Re-inducción.** Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro del instituto. Los programas de re-inducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Son objetivos específicos los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las áreas.
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
- Colocar en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión. de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores.
- Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
- Implementar las metodologías para el fortalecimiento de la transparencia institucional a través de programas preventivos que induzcan al mejoramiento responsable y desarrollo ético de los Empleados.


---

**INDERSANGIL**

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: [director@indersangil.gov.co](mailto:director@indersangil.gov.co)

Teléfono: 7 7238771

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 11 de 16</b>

## 5.1 Propósito del programa de inducción

El programa de inducción tiene como propósito optimizar los tiempos de adaptación de los funcionarios integrándolos a la cultura organizacional garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el servidor público para el desempeño de sus actividades.

### 5.1.1. Componentes temáticos del programa de inducción para servidores públicos de INDERSANGIL

#### DE CONOCIMIENTO


1. Plataforma estratégica, Estructura Interna, Sistema Integrado de Gestión, Sistema de reportes de información a diversas entidades del estado.
2. Principios y valores institucionales.
3. Manual de procesos y procedimientos.
4. Gestión documental al interior de la entidad.
5. Seguridad de la información
6. Atención al ciudadano y lineamientos de gobierno en línea
7. Deberes, derechos y responsabilidades del servidor público.
8. Talento humano en la institución planes y programas, régimen salarial y prestacional, sistemas de reportes de información a diversas entidades del estado.

#### DE COMPETENCIA

1. Herramientas informáticas (Nivel básico)
2. Norma técnica de calidad y MIPG
3. Lineamientos generales en Contratación Estatal
4. Conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo
5. Conocimientos básicos en gestión documental

## 5.2 Propósito del programa de reinducción

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Se informen sobre las nuevas disposiciones

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 12 de 16</b>

en materia de Administración del Talento Humano y las nuevas directrices de la Dirección General.

## DE CONOCIMIENTOS

1. Reformas en la Plataforma estratégica, estructura interna, Sistema Integrado de Gestión, sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado.
2. Afianzamiento de Principios, valores institucionales.
3. Manual de comunicación institucional y procedimientos asociados.
4. Gestión documental al interior de la entidad.
5. Seguridad de la información.
6. Atención al ciudadano y lineamientos generales del Gobierno en Línea
7. Deberes, derechos y responsabilidades del servidor público.
8. Talento humano en la entidad, planes y programas, régimen salarial y prestacional, sistemas de reportes de información a diversas entidades del estado.


## DE COMPETENCIAS

1. Modelo Integrado de Planeación y gestión
2. Lineamientos generales en contratación estatal.
3. Conocimientos básicos en salud Ocupacional.
4. Curso Básico de archivo en caso de que lo requiera el empleo a desempeñar.

## 6. CAPACITACIÓN

### 6.1. Políticas de capacitación

1. La detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, se hará de la acción conjunta entre ésta y los servidores.
2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión del Instituto frente al proceso integral del servidor, buscando que éste crezca integralmente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
3. Todos los servidores del INDERSANGIL gozarán de igualdad de

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 13 de 16</b>

oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad.

4. Los planes, programas y subprogramas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses del Instituto como a los de los servidores.
5. Toda solicitud de capacitación debe ser avalada y verificada su necesidad.
6. Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia a reunión.
7. Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es al caso socializarlos a los funcionarios que les compete.
8. Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo con el Plan de Capacitación y el presupuesto.

## **6.2. Formación para mejorar el desarrollo**

1. El Instituto mediante un estudio técnico, detectará las necesidades de capacitación de los servidores públicos sobre los temas en los cuales le gustaría capacitarse y que fueran de gran aporte al desarrollo de su función, al igual que los programas de Bienestar en los cuales desearía participar, e igualmente se analizará en orden de prioridad las necesidad y expectativas de los servidores.
2. Con este insumo los servidores públicos tendrán capacitación colectiva, personalizada y/o con personal de la entidad según sea el caso.

## **6.3. Controles a la capacitación**


En las capacitaciones se aplicará el formato de control de asistencia donde los asistentes escribirán sus datos básicos.

## **6.4. Obligaciones**

### **DE LA ENTIDAD**

Es obligación del INDERSANGIL a través del proceso de Gestión administrativa:


- a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las debilidades y/o necesidades colectivas o individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 14 de 16</b>

- b) Formular el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c) Establecer un Reglamento Interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; haciendo convenios con entidades públicas o privadas.
- f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
- g) Evaluar el impacto del Plan de Capacitación, con instrumentos técnicos que involucren a toda la Entidad, previa presentación de las instrucciones, parámetros y escala de valoración establecida;
- h) Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, cumpliendo con las directrices e instrucciones precisas impartidas por la entidad correspondiente.
- i) Ejecutar sus planes y programas institucionales de capacitación con recursos humanos propios o de otras entidades, de reconocida idoneidad, públicas o privadas legalmente autorizadas. Esta contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
- j) Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere el decreto 1227 de 2005, e impartirlos a sus empleados, teniendo en cuenta las publicaciones y actualizaciones de la Escuela Superior de Administración Pública acorde con la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## DE LOS EMPLEADOS

El Empleado Público del INDERSANGIL, tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 15 de 16</b>

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su equipo de trabajo; de acuerdo con las competencias determinadas por la entidad;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado
- c) Servir de agente multiplicador dentro o fuera de la entidad, del tema o temas adquiridos en la capacitación.

### **6.5. Temas programa de capacitación**

1. Normatividad en deporte y recreación
2. Plataforma estratégica
3. Primeros auxilios
4. Sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado
5. Afianzamiento de Principios y valores institucionales
6. Manual de procesos y procedimientos
7. Gestión documental al interior de la Entidad
8. Atención al ciudadano y lineamientos generales de Gobierno en Línea
9. Conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo
10. Curso básico de archivo

### **6.6. Elementos para el avance del plan**

#### **COORDINACIÓN**

Estará a cargo del Proceso de gestión administrativa, que será la encargada de definir y ejecutar las líneas de coordinación entre las entidades y diferentes organismos, con el propósito que se extiendan los resultados obtenidos, se organice adecuadamente la utilización de los recursos y se evite la duplicidad de programas, de modo que se logren alcanzar los postulados y objetivos del Plan.

#### **COOPERACIÓN Y RESPONSABILIDADES**

Corresponde a los líderes de Proceso impartir las charlas de Capacitación, Inducción y Reinducción programadas por ser temas inherentes a sus responsabilidades.

<b>INSTITUTO DE DEPORTES Y RECREACIÓN SAN GIL INDERSANGIL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>  <b>2024</b>	
<b>Fecha: 26/01/2024</b>	<b>Versión: 04</b>	<b>Página 16 de 16</b>

## SEGUIMIENTO Y CONTROL

Corresponde al Proceso Gestión administrativa realizar el seguimiento y control del presente Plan, sin perjuicio del seguimiento y control que pueda realizar el sistema de control interno. Se adoptará los mecanismos diseñados por la ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes determinarán los resultados. Así mismo se evaluará el cumplimiento y el impacto en el mejoramiento de la gestión Pública.

**PRESUPUESTO OFICIAL:** La ejecución del Plan Anual de Capacitación que requiera recursos presupuestales, deberán solicitarse previamente y, dependerá de la disponibilidad de estos.

## CONTROL DE CAMBIOS

ELABORADO POR		
ROL	NOMBRE COMPLETO	
Subdirectora administrativa y financiera	Alba Liliana López Prieto	
REVISADO POR		
ROL	NOMBRE COMPLETO	
Director general	Armando Villar Ruiz	
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

---

### INDERSANGIL

COLISEO LORENZO ALCANTUZ

Email: [director@indersangil.gov.co](mailto:director@indersangil.gov.co)

Teléfono: 7 7238771