



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

1. Presentación

El Instituto Distrital del Deporte, la Recreación, y el Tiempo Libre de Buenaventura “INDERBUENAVENTURA”, en cumplimiento del marco normativo vigente en el país en relación a los procesos de formación, actualización y optimización de las capacidades humanas, afectivas e intelectuales del personal, en un ecosistema de calidad coherente a lo establecido en el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 del país, mediante la selección de contenidos relevantes y actualizados, la elección de métodos de enseñanza efectivos y la evaluación adecuada del aprendizaje de estos contribuyen al mejoramiento integral de la gestión institucional.

En el marco de la mejora continua de los procesos institucionales, especialmente en lo que se refiere a la formación y capacitación del personal, se establece el presente PIC 2025, que como continuación de lo propio en la vigencia anterior, pero cimentado en la visión vanguardista y por ello contemporánea del instituto que incorpora no solo los elementos propios de las TIC, sino de las TACs hibridando la presencialidad y la virtualidad en los procesos de formación propios de este instrumento que se concibe como un instrumento construido participativamente entre las directivas, servidores, funcionarios y contratistas vinculados a la institución, mediante la aplicación de técnicas de gobernanza favorecen no solo la apropiación del instrumento, en cuanto, al favorecimiento de la transparencia, inclusión y equidad entre el personal de acuerdo con sus asignaciones laborales y funcionales, sino a la apuesta por la instauración del pensamiento institucional como parte del ser de quienes en la misma confluyen.

Finalmente, el presente documento describe el marco normativo y estratégico que orienta la capacitación en el INDERBUENAVENTURA, alineados no solo con las necesidades y requerimientos institucionales, sino de manera estructural a la misión, visión y valores de la misma en procura de contribuir al desarrollo y crecimiento del INDERBUENAVENTURA en línea con el plan estratégico institucional. Por lo que, este plan se articula con el programa de inducción y reinducción institucional que está enfocado en fortalecer la Cultura Organizacional ya existente, además de mantener a cada funcionario al tanto de los nuevos lineamientos, actualizaciones de normatividad o reformas presentadas de manera interna y externa a la Institución.

2. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia, artículo 53, *establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia.*



- Ley 489 de 1998, *determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.*
- Ley 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40: *los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entró en vigencia en julio de 2021.*
- Ley 909 de 2004, *estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*
- 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”.*
- Ley 1960 de 2019, *“por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*
- Decreto Ley 1567 de 1998, *“por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*
- Decreto Ley 894 de 2017, *“por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.*
- Decreto 1227 de 2005, *“por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004”, en su artículo 65 se indica que: “Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”. “Título V – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación: Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*
- Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), *“por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005”.*



- Decreto 648 de 2017, “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del sector de la Función Pública*”.
- Resolución 104 de 2020, “*por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030*”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 “*Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva*”.

3. Objetivos

3.1. General.

Contribuir al mejoramiento de las capacidades laborales del personal del instituto por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación en el puesto de trabajo y competencias en las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, en concordancia con las necesidades detectadas.

3.2. Específicos.

- Fortalecer las competencias laborales de los funcionarios y contratistas del instituto, en forma individual y colectiva para un buen cumplimiento de las obligaciones y por ende el logro de los objetivos institucionales.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios y contratistas de la entidad frente a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos que el cumplimiento del deber misional le impone al INDERBUENAVENTURA.
- Continuar con actividades que propicien el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional de la entidad.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento, incorporando el uso intensivo de las tecnologías de la informática y las comunicaciones.

4. Alcance y beneficios

4.1. Alcance.



El Plan Institucional de Capacitación determina programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos, de soporte y de evaluación dirigidos a todos los funcionarios de Carrera Administrativa, a los empleados provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, así como también, los contratistas que presten sus servicios en la entidad.

4.2. Beneficios.

Se estiman como beneficios principales del PIC 2025 del Instituto, los que a continuación se detallan para los gerentes públicos y directivos institucionales, los beneficiarios del mismo y la institución en general, los siguientes:

Tabla 1. *Beneficios por estamentos.*

Gerentes públicos y directivos	Funcionarios y contratistas	INDERBUENAVENTURA
<ul style="list-style-type: none"> Proponer medidas Correctivas para mejorar el desempeño de los funcionarios, contratistas y servidores. Evaluar a los funcionarios, contratistas y servidores bajo su tutela, de manera objetiva y consiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las principales debilidades y fortalezas en el desempeño de sus funciones. Identificar los estándares de desempeño que espera el instituto de cada funcionario, contratista y servidor. Conocer las medidas de mejoramiento que se emprenderán como el PIC. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el potencial del desarrollo de su Talento Humano. Identificar los funcionarios, contratistas y servidores que requieren de actualización y profundización de conocimientos. Estimular la productividad del instituto mejorando el insumo del Talento Humano.

Fuente: *Elaboración propia.*

5. Definiciones

- Capacitación.** “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de



actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.” (Decreto 1567 de 1998, artículo 4).

- **Competencias.** “capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.” (Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.2).
- **Educación Formal.** “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.” (Ley 115 de 1994, artículo 10).
- **Educación Informal.** “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.” (Ley 115 de 1994, artículo 43).
- **Educación No Formal** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano). “Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.” (Decreto 2888 de 2007, artículo 2).
- **Formación.** “Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.” (Concepto 175611 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Inducción.** Proceso de conocimiento y sensibilización del cargo, de las funciones y de la entidad de que es objeto el servidor público en el momento de su ingreso como funcionario de la administración pública.
- **PIC.** Plan Institucional de Capacitación.

6. Principios rectores

De conformidad con lo consagrado en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, y las demás disposiciones legales que lo deroguen, modifiquen, adicionen o



sustituyan, se conciben como principios rectores del PIC del instituto, los siguientes:

- a) **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.
- b) **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c) **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.
- d) **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 de los empleados.
- e) **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f) **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g) **Prelación de los empleados 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 empleados de carrera.
- h) **Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- i) **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- j) **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.



- k) **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.

7. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

Para la elaboración del Plan se realizó un diagnóstico, a través de la aplicación de un instrumento de encuesta virtual, diligenciada por los funcionarios y contratistas de la entidad a través de un formulario de Google drive. Permitiendo así, la identificación de los temas importantes de capacitación y formación a desarrollar en el PIC, sin excluir por ello, algunos temas definidos por el DAFP que están relacionados con la gestión y administración del Talento Humano.

Análisis de la información

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación del INDERBUENAVENTURA se verificaron los siguientes lineamientos:

- Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan de Desarrollo Institucional
- Lineamientos Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De acuerdo con el diagnóstico realizado se identificaron las siguientes necesidades de aprendizaje institucional por área:

Tabla 2. *Necesidades de capacitación.*

Área	Dependencias que integran el área	Capacitación
Administrativa	Dirección Subdirección Área Administrativa Área de Talento Humano Área de Planeación Área Jurídica Área de Control Interno Área de Contratación	1. Afrontamiento de Estrés; 2. Relaciones laborales; 3. Servicio al cliente 4. Capacitación en Community Management y gestión de comunidades digitales e inteligencia artificial aplicada. 5. Procedimientos administrativos, como inicios de sesión en computadoras y configuraciones de correo electrónico.

6. Trabajo en equipo
7. Resolución de conflictos
8. Cierre fiscal
9. Manejo del SIGEP-SECOP
10. Responsabilidad
11. Uso de la herramienta de Excel
12. Tecnologías de consumo
13. normatividad función publica
14. Derecho Tributario
15. Trabajo en equipo
16. Capacitación sobre el manejo de los Recursos tecnológicos institucionales
17. Actualización MGA (Metodología General Ajustada), Excel Avanzados y Macros.
18. Gestión del cambio en las organizaciones
19. Transformación de la cultura en las organizaciones
20. Manejo de plataformas virtuales
21. MIPG
22. Competencias informáticas
23. Relaciones interpersonales
24. Seguridad y salud en el trabajo.
25. capacitación sobre cuidado al cuidador
26. Equilibrio entre vida y trabajo.
27. Desarrollo físico, mental y social.
28. Charlas motivadoras que alimenten al Ser.
29. Capacitaciones de acuerdo a la profesión.

Operativa

Área de Control Deportivo
Área de Bienestar

1. Aprender a seguir instrucciones.
2. Archivo digital.

3. Liderazgo y servicio cliente.
4. Actividades de capacitación para el desarrollo del capital humano en la búsqueda de un óptimo desempeño organizacional.
5. Política pública en el Deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
6. Capacitación sobre los riesgos laborales.
7. Trabajo en equipo.
8. Comunicación asertiva.
9. Inteligencia emocional.
10. Seguridad y salud en el trabajo.
11. Capacitación sobre cuidado al cuidador
12. Equilibrio entre vida y trabajo.
13. Desarrollo físico, mental y social.
14. Charlas motivadoras que alimenten al Ser.
15. Capacitaciones de acuerdo a la profesión.

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación.

Bajo los parámetros establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el cual contempla 4 ejes estratégicos y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas realizadas por el Área de Talento Humano, las actividades propuestas para la presente vigencia son las siguientes:

Tabla 3. Capacitaciones priorizadas.

Eje del PNFC	Línea temática PIC	Actividad de capacitación
Eje 1. Gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento	del Lenguaje claro para funcionarios y servidores públicos. Actualización en Gestión documental y conexos (Ley 1755 de 2015 y demás disposiciones del AGR).



			Elaboración de informes de gestión. Cultura organizacional orientada al conocimiento
Eje 2. Creación de valor público	Creación de valor público	de	Actualización en modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Servicio y atención al Ciudadano Transversalización del enfoque de género, etnicoterritorial, étnico, socioeconómico y de participación en las políticas y actuaciones institucionales.
	Actividades bienestar aprovechamiento tiempo libre	de	Prevención del Síndrome del Burnout y desarrollo de estilos de vida saludable. Finanzas personales
	Competencias específicas		Liderazgo: Participación, inclusión y Gobernanza Actualización en Legislación Deportiva, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.
Eje 3. Transformación digital	Transformación digital		Uso y apropiación de herramientas tecnológicas para el correcto manejo de la gestión de datos, la operación de sistemas de información y Gobierno Digital
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Ética y valores públicos		Código de Integridad y política anticorrupción. Derechos Humanos y gestión de Paz

Fuente: *Elaboración propia.*

Ejecución del PIC



El Programa de Capacitación o Plan Institucional de Capacitación (PIC) se llevará a cabo con los siguientes responsables de su ejecución y sus debidas funciones:

1. Área de Talento Humano:
 - Sensibiliza el PIC 2025.
 - Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
 - Convoca a los funcionarios que participarán del desarrollo de las actividades establecidas en el PIC, gestiona el lugar y fechas en las que se desarrollarán las actividades.
 - Hace seguimiento y evaluación a las actividades ejecutadas, elabora plan de mejoramiento.
 - Identifica empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas.
 - Monitorea permanentemente el PIC.
 - Consolida la información de la ejecución del PIC 2025 y realiza los planes de mejoramiento.

2. Directores, coordinadores de área, líderes de proceso:
 - Proporcionan información de las necesidades del área para la elaboración del PIC.
 - Identifica necesidades de capacitación por funcionario.
 - Analiza el impacto de la capacitación con base a la mejora en el desempeño laboral de los funcionarios.

3. Funcionarios, contratistas y servidores:
 - Participa en la encuesta de detección de necesidades del PIC.
 - Asistir a las capacitaciones programadas.
 - Evaluar las capacitaciones.
 - Aplica el conocimiento adquirido y realiza procesos de retroalimentación con el equipo de trabajo



Aplicación de la metodología para el desarrollo del PIC 2025

Teniendo en cuenta que el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de identificación de necesidades por parte del Área de Talento Humano, para luego continuar con la planeación y ejecución del plan.

Articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la División de Desarrollo del Personal se tuvo como referencia los enfoques pedagógicos contenidos en el PNFC. A continuación, se describen:

- **Constructivismo (aprender haciendo):** Es cuando el aprendizaje se construye, la mente de las personas adquiere nuevos conocimientos tomando como base las enseñanzas anteriores adquiridas. Se aplican en conocimiento en la medida que se desarrollan las actividades del Plan Institucional de Capacitación (mediante reinducción).
- **Conductismo (Por repetición de patrones):** Conductas repetitivas y actividades que están por un reforzador con el objetivo de incrementar la productividad y las relaciones interpersonales, es decir, basados en el reconocimiento de lo aprendido y por el cumplimiento de los objetivos institucionales; se evidencia en las relaciones que se forman entre tutores y nuevos funcionarios, por ejemplo, donde las personas están en constante aprendizaje lo que da origen a nuevos comportamientos observables.
- **Cognitivismo:** Explica que según como la persona procesa la información y comprende su entorno, así desarrolla una conducta, pero también tomando los procesos mentales, a través de las capacitaciones y su aplicación en el puesto de trabajo, produciendo nuevos patrones de comportamiento de la experiencia.
- **Andragogía:** Se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Su fundamento es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos o de capacitación contando con atributos que tiene para que la acción de perfeccionamiento sea efectiva.

Por lo anterior, se determinará los tips específicos para fortalecer el PIC, con el fin de generar herramientas que fortalezcan el aprendizaje en adultos. Según el PNFC



generador de la política de capacitación, fundamenta los siguientes principios adicionales a los establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998:

- Probidad e integridad del servidor público.
- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos.
- Productividad y trabajo en equipo.
- Investigación, innovación y desarrollo.
- Reconocimiento de la labor del servidor público La capacitación como la movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación).

Modalidades de capacitación

Considerando la experiencia adquirida desde la emergencia sanitaria por COVID-19, en lo que respecta a los aprendizajes institucionales e incursión en el uso de las TIC y mas propiamente las TAC, el presente PIC se desarrollara a través de diversas metodologías que incorporan principalmente la virtual, presencial y mixta, que serán aplicados no solo según la conveniencia y requerimiento institucional, sino también a la propia modalidad y tipo de la capacitación, clasificadas así:

Tabla 4.

Modalidades de capacitación.

Por la modalidad	Por el tipo
<ul style="list-style-type: none">• Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo empleado, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación de inducción y reinducción.• Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden	<ul style="list-style-type: none">• Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.• Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.• Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas,

deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

profesionales, directivas o de gestión

- **Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Fuente: *Elaboración propia.*

Divulgación y sensibilización

El PIC 2025 se divulga según las estrategias establecidas institucionalmente, es decir mediante correos electrónicos, página web y una socialización a la comunidad a través de la inducción y reinducción.

Seguimiento y evaluación

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los planes de formación y capacitación deberán medir el avance, cubrimiento, cumplimiento y utilización de recursos. Para el diseño de indicadores de monitoreo y para medir los resultados, se tuvieron en cuenta los niveles, objetivos y herramientas presentadas a continuación:



Programa de inducción y reinducción

1. Programa de inducción

Objetivo

Facilitar y fortalecer la integración del servidor y contratista a la cultura organizacional, suministrando la información necesaria para el mejor conocimiento del Instituto, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo, construyendo sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios con el INDERBUENAVENTURA.

Objetivos específicos

1. Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor y contratista a la cultura del servicio público y a la cultura de la organización, a través del conocimiento y las funciones generales y específicas de la entidad.
2. Suministrar información completa respecto a la institución, misión, visión, objetivos institucionales, estructura orgánica, valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades y derechos.
3. Informar a los nuevos funcionarios acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, corrupción, inhabilidades e incompatibilidades, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
4. Estimular el sentido de pertenencia y fortalecimiento de la formación ética, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.
5. Instruir a los funcionarios y contratistas sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
6. Preparar a los funcionarios y contratistas para que se incorporen activamente en la construcción de los procesos de autoevaluación, Sistema Integrado de Gestión y del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión – MIPG.

Alcance

Aplica al personal vinculado al INDERBUENAVENTURA, y se desarrolla desde el momento de ingreso a laborar en la entidad, así como también durante su



permanencia en el cargo. Igualmente, se realiza con el personal que sea trasladado de un cargo a otro.

Propósito

El programa de inducción tiene como propósito optimizar los tiempos de adaptación de los funcionarios y contratistas, integrándose a la cultura organizacional, garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para el desempeño de su cargo (Decreto 1567 de 1998).

2. Programa de reinducción

Objetivo

Actualizar, fortalecer y reorientar la integración del servidor y contratista a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de Administración del Talento Humano y las nuevas directrices de la Dirección.

Objetivos específicos

1. Enterar a los empleados, funcionarios y contratistas de los cambios normativos de la entidad y de sus funciones.
2. Informar a los empleados, funcionarios y contratistas sobre la reorientación de la misión institucional, el Plan de Desarrollo Institucional, igualmente sobre los cambios en las funciones de las dependencias, procesos y procedimiento de los puestos de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado, funcionario y contratista al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados, funcionarios y contratistas con respecto a la institución.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados, funcionarios y contratistas 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 servicios públicos.
6. Informar a los empleados, funcionarios y contratistas acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Alcance



Aplica al personal vinculado al INDERBUENAVENTURA.

Propósito

Reorientar la integración del empleado, funcionario y contratista a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de Administración del Talento Humano y las nuevas directrices de la dirección de la entidad.

3. Medición del impacto individual e institucional

Con el fin de realizar un seguimiento, control y evaluación a las actividades y acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas que integran este programa, se utilizarán los indicadores de Eficacia, Eficiencia y Alcance:

- Indicador de participación, definido como # personas participan/ total de personas invitadas.
- Indicador de Implementación, definido como las actividades ejecutadas / actividades planeadas.
- Indicador de productividad, definido como las actividades programadas / actividades pendientes a realiza.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 Contribuir al mejoramiento de las capacidades laborales del personal del Instituto por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación en el puesto de trabajo y competencias en las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, en concordancia con las necesidades detectadas.
 Vigencia del Plan 2025

Dimensión del PDI	Problema	Plan MIFG	Políticas y planes con los que se articula	Núm.	Peso de la acción	Acción	Peso por actividad	Actividades	Meta	Producto esperado	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Responsable	Dependencias involucradas en la implementación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	6. Plan Institucional de Capacitación		1	90%	Implementación de jornadas de formación priorizadas en el PIC	100%	Diseño de la agenda temática del PIC	13	Jornadas de formación	1/07/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	6. Plan Institucional de Capacitación		2	5%	Implementación del programa de inducción y re-inducción	100%	Jornadas de inducción y Re-inducción	2	Jornadas	1/07/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	6. Plan Institucional de Capacitación		3	5%	Implementación de jornadas de formación complementarias del PIC en inducción con otros programas de gestión institucional	100%	Diseño de los procesos de formación institucionales articulados al PIC	100%	Jornadas de formación	1/07/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Todas las dependencias del INDERBUENAVENTURA