

### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

VERSION: 06 CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO Nombre Diego Fernando munalla

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

Cargo Drector General Nivel	
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R. X _ Provisional D	e Periodo
Dependencia Dirección	<del></del>
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que ac	tualmente ocupa
1 Gestion de recursos para el buen desempeno institude 2. Dingir i administrar y abordroir las distintas dependerais 3. Granda de la contra del contra de la contra del contra de la contra del contra de la contra del contra de la contra del contra de la contra del contra	sral
Dingir administrar y coordrow las distintes dependences	a) del trustitata.
3. Expedir autor administrativas de su competenda.	TO THO THO TO
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	1
	•
TEMAS	Marque con Y
1. Nuevo Código General Disciplinario (Lev 1952 de Epero 28 de 2010)	Marque con X
TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal	Marque con X
<ol> <li>Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017)</li> </ol>	X /
Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)     Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)     Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso.	cando el tema de
<ol> <li>Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)</li> <li>Programación Financiera y Presupuestal</li> </ol> De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificado.	cando el tema de
<ol> <li>Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)</li> <li>Programación Financiera y Presupuestal</li> <li>De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:</li> </ol> Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso	cando el tema de
<ol> <li>Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)</li> <li>Programación Financiera y Presupuestal</li> <li>De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:</li> </ol> Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso	cando el tema de
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019) 2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017) 3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce apoya:	cando el tema de



**NECESIDADES DE CAPACITACION** 

VERSION: 06

CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

vigencia 2019.	
2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
Nombre Hana Amyors Costellans Amas	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
Cargo Burdinodura Addiva y Financipira Nivel Draferiona	
Cargo Nivel Nivel	<u>~1</u>
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R. Z Provisional De	Periodo
Dependencia Mimmistrativa y Financia	
Dependencia	
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	ualmente ocupa
Programas, Oxidinar y Superiser be miseris activos y financieros de	lo paped
Programar, Ourdinar y Supprisar les processes adtivos y financieros de 2. Dinají, Ourdinar y superisar los programos de selección, inducción y sistemo de supermeno de financionos de contra administrativa 3. Planear, establecer, y durmentar el sistema integrado del 1	evaluation cell
3. Planoor, estableir, y du mentar el sistema integrado del i	and hub
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los	s conocimientos y
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	esempeño de las
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS	esempeño de las
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	esempeño de las contribuirá con el
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS	esempeño de las contribuirá con el
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	esempeño de las contribuirá con el
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especifica	esempeño de las contribuirá con el  Marque con X  cando el tema de
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	esempeño de las contribuirá con el  Marque con X  cando el tema de
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especific capacitación de su interés:  Grando proportal, planeous y programoción efectiva de la proposa y grando for a la pr	marque con X  Marque con X  cando el tema de
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del de competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especific capacitación de su interés:  General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Complemente su respuesta especific capacitación de su interés:  General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Complemente su respuesta especific capacitación de su interés:  General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especific capacitación de su interés:  General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Complemente su respuesta especificada de su interés:  General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  Complemente su respuesta especificada de la contractiva de la contract	marque con X  Marque con X  cando el tema de

Firma

# INDER

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES DE SANTANDER

### NECESIDADES DE CAPACITACION

VERSION: 06
CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Tecnico Operativo

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

Nivel 6 hada

ipo de Vinculación: Carrera L.N.R Provisional	De Periodo
ependencia Deporte Social commitatio y es	coatio)
opendencia y cpvvi sociali (grivi vi savii) y g	(7.91.19)
ndique tres funciones principales que desempeña en el cargo que a	HIRANIA
Ou se la	actualmente ocupa
viseno de programas y pro yectos prom la	ecreación y Act. f
Coordinación de los escratios deportivos.	
Diseño de programas y proyectos prom la é coordinación de los escravios deportivos. Esecutar planco y programas para el desaprollo	o del dep. sou
EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	
eñale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer abilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y qua polimiento de los objetivos y metas institucionales.	l desembeño de las
TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019	Marque con X
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	) _ ^
B. Programación Financiera y Presupuestal	<u> </u>
e acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta espec	
apacitación de su interés:	ilicando el tema de
Muchai glipositiones lex 1952 de 2019.	
Was in Businessia.	
omentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del pro poya:	ceso al cual usted
-	
Firma	



**NECESIDADES DE CAPACITACION** 

VÉRSION: 06 CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

#### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre MARCELA DUARTE MANTILLA
CargoAUXILIAR ADMINISTRATIVO NiveLASISTENCIAI
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R Provisional_X De Periodo
Dependencia Coordinación Deporte Abriado
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa
1. ,
ATENCION CLIENTE EXTERNO E INTERNO DE LA ENTIDAD
2.
PROYECTAR Y ELABORAR OFICIOS, ESTUDIOS PREVIOS, ACTAS DE INÍCIO, ACTAS DE DESEMBOLSO, CERTIFICACIONES Y LIQUIDACIONES DE CONVENIOS.
3.
MANEJO DE LA CORRESPONDENCIA INTERNA Y EXTERNA DE LA DEPENDENCIA.

#### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero	28 de 2019) X
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499	de 2017)
3. Programación Financiera y Presupuestal	

De acuerdo a la capacitación de Con el fin de lo fue son de condition	de sol	per m	is doler	ebere Wiler	s ye	oblifa cua	cio:	nes alos
Comentarios ad								
apoya:	_					p. 00000		
apoya:								



### NECESIDADES DE CAPACITACION

VERSION: 06
CODIGO: FORH02
Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de identificación de las necesidades de formación y capacitación.

nal  De Periodo  ctualmente ocup
De Periodo
ctualmente ocup
ctualmente ocup
<del></del> _
•
establecidos por l
establecidos por i
s conocimientos lesempeño de la contribuirá con e
Marque con X
Marque con X
Marque con X
Marque con X  X ando el tema de
Marque con X
Marque con X  X ando el tema de



### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

VERSION: 06

CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre 105E PERNANDO FUENTES CARRENO	HIII Alexandra (Hiikkallanda (1977)
Cargo ATONE OPILINA NEIDIA Nivel ASEJOR	 
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R. X _ Provisional De Periodo_	<u>.                                    </u>
Dependencia OFICINA INCINICA	-
	_

Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

ONTICH HA THANK I SUBSCIE HE STUTIONAL SUTICAL.	
2 Dre RYDUTA A UN PECCULI COUNTUCOUNTU Y/19ALT	
3 ROMZAR Y PROYECTUR 105 MINT RUMINKULTED	

#### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

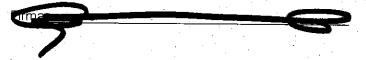
TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	×
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	
3. Programación Financiera y Presupuestal	

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés:

POCENIAUNI, MI (M) IA WELL FUMANT MYRIGOD NE SALOUS.

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:

ARMO PARA LA PARTICIDACIO EN LAVARIOS, MINICIPARTOS Y/O PENNAMO PARCICO-RELIGIONS INVERNIET A LAT FULCICED DEL CALYO.



# INDER

## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES DE SANTANDER

NECESIDADES DE CAPACITACION

VERSION: 06 CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

#### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre Claudia Stella Diaz Garcia.	mantaminalalia (daliki)
Cargo Prof. Universitano grado 9 Contadara Nivel Profesional	
	_
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R Provisional_X_ De Periodo	<u>:</u>
Dependencia Administrativa y finantiera	 _
	nama apamalamanda and a ad a defend

Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

Organizar el sistema contable aplicambo la normatividad viaente	
Organizar el sistema contable aplicambo la normatividad vigente.  2. Preparar y elaborar los estabos Firancieros y hacerel reporte.  a la 7664, CGS, DIAN, etc.	×
3. Preparor, eloborar y presentar declaraciones de impostos electrònica	rate.

#### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	
3. Programación Financiera y Presupuestal	X

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés:

· Actualización tributaria.		]
· Avaitoria de Colidard - Certificación.	4	
· Soitabilidad pidel mas marco de regulación	contable public	ф
+ Finanzas Publicas	<del></del>	╛

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:

· El año antero(	e albuspo, en	enaista la Certificación
en. Auditria. de	Callibood y no	se miss dicho proujo
seria burs que	este and/ Se	enausta la Certificación se Baliza dicho proceso, hiciera la gestión.

Firma Spending.



VERSION: 06
CODIGO: FORH02

ACION Página 1 de 1

#### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación, se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

#### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre: SONIA CATALINA ANTOLINEZ SIERRA	
Cargo: Técnico Administrativo – Almacén (e)	Nivel: Técnico
Tipo de Vinculación: Carrera X L.N.R	Provisional De Periodo
Dependencia: Administrativa y Financiera - Almacé	<b>in</b>

#### Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

- Diseñar, implementar, controlar y evaluar los procedimientos para definir responsabilidades de los empleados de la institución por custodio, manejo y administración de los bienes que son entregados para su uso
- 2. Programar, verificar y ejecutar los procesos de baja de los activos fijos.
- 3. Garantizar por el oportuno y correcto cumplimiento de todos los trámites relacionados con el archivo, activos fijos y elementos de cafetería, aseo, papelería y tóner.

#### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Margue con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	marque com ye
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	
3. Programación Financiera y Presupuestal	Х

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés:

Teniendo en cuenta mis funciones como Técnico Administrativo encargada del almacén, solicito capacitación individual sobre manejo y administración del almacén, inventarios y sistemas de compras de la administración pública

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:

Capacitación sobre la gestión documental, de igual manera sobre la planeación, gestión y Control de los inventarios.

Firma Aurobus



#### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

VERSION: 06
CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación, se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

#### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre	
LUZ DELINA SILVA PORTILLA	The state of the s
Cargo	
AUXILIAR ADTIVO	Nivel: ASISTENCIAL
Tipo de Vinculación: Carrera X L.N.R	_ Provisional De Periodo
Dependencia FINANCIERA	
	— под при

### Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

- 1. Liquidar nomina y prestaciones sociales
- 2. Expedir certificados de disponibilidad, registros, ejecutar el presupuesto
- 3. Revisar, elaborar y validar los informes a los entes de control sobre presupuesto

#### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	, and and a
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	-
Programación Financiera y Presupuestal	X

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés:

Para este año solicito CAPACITACION INDIVIDUAL EN GESTION PRESUPUESTAL

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:

Las capacitaciones deben ser el resultado de las deficiencias laborales que se desempeñamos





VERSION: 06
CODIGO: FORH02

#### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
ombre Leonardo Fonsecu Corfes	HARMATA SAN TERRETARIA SAN TERRETARI
argo Aurilian Administrativo Nivel	
	<u> </u>
po de Vinculación: Carrera L.N.R – Provisional_X Do	e Periodo
ependencia Oficina Juridica	
dique tres funciones principales que desempeña en el cargo que ac	tualmente ocupa
Reporte de la Documentación Contractual en el Secon	o
Reporte de la Documentación Contractual en SIA	
	<del></del>
Archivo y Control de la Documentación en la C	Firing Sovietica
EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	s conocimientos
EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	s conocimientos
EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO  fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que mplimiento de los objetivos y metas institucionales.	s conocimientos lesempeño de la e contribuirá con e
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	s conocimientos
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017)	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017)	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del ompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X
eñale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del o impetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal	s conocimientos desempeño de la contribuirá con e Marque con X
eñale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del o impetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal  acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especifi	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X
eñale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo abilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal  acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificación de su interés:	s conocimientos de la desempeño de la desempe
EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO  inale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del o impetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal  acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificación de su interés:	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X 1 2 3 cando el tema d
fiale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer lo bilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que implimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  Programación Financiera y Presupuestal  acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificación de su interés:  mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su interes de la procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su interes de la procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su mentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del procesor de su mentarios del procesor del procesor de su mentarios del procesor del	s conocimientos desempeño de la e contribuirá con e Marque con X 1 2 3 cando el tema d



VERSION: 06 CODIGO: FORH02

**NECESIDADES DE CAPACITACION** 

Página 1 de 1

delo)

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

angential 2010.	
2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
Nombre Makel Mosquera Meng	
cargo Coordinadora Ato rendimientivo	
	Periodo
Dependencia AHO Rendimiento	<u> </u>
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	ualmente ocupa
Controlar y superusar el trabajo delos tecnicos	(out catedo)
2 Planna a planta a Cat I a to the	Jos. 1005.21
2 Planear, evaluar y Controlar lu estrategia d	6102 106d07
3 gestionar Planificar el présupresto fara la	1 Participación
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	•
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del decompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	esempeño de las
TEMAS	Marque con X
<ol> <li>Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)</li> </ol>	
3. Programación Financiera y Presupuestal	
De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	cando el tema de
Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce apoya:	so al cual usted

# INDER Sparans

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES DE SANTANDER

### **NECESIDADES DE CAPACITACION**

VERSION: 06
CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
Nombre ORIANDO SUMPET CALDERON	
Cargo Coordinador Deporte Asocials Nivel Profosional	uncientitaio
Nivel trottestes ex	
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R. X _ Provisional De	Periodo
Dependencia DEPORTA ASOUNDO	
Dopondonida - Crorring 100	
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	ualmente ocupa
1. Asesorar a liga y clubes en su organización Z	uncumamien to
2. Programo y Rodina capacitaciones en administración	deportiva
Asesorar a liga y clubes en su organización de la Programa y Realina capacitaciones en administración  3. Asesorar la dirección en el apoyo y participación de la	s organismos Jepol
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	<del>'                                    </del>
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del d competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	esempeño de las
TEMAS	Margue can V
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	Marque con X
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	I V ~ I/
3. Programación Financiera y Presupuestal	
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	cando el tema de
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificación.	
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  []. Nuevo coda disciplinario Desecho, Deberci, Falta Falta devel Talta level	dravilimal
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	dravilimal
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  []. Nuevo coda disciplinario Desecho, Deberd, Falta, Falta feres.  Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce	dravilimal
3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  []. Nuevo coda disciplinario Desecho, Deberd, Falta, Falta feres.  Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce	dravilimal

### INDER Santanier

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES DE SANTANDER

**NECESIDADES DE CAPACITACION** 

VERSION: 06 CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

2.	<b>IDENTIFICACIÓN DEL</b>	FUNCIONARIO
		. I DINCIDINANIO

Nombreduz MYRIAM LOZANO CAR	PEENO
Cargo Jefe Condrol Interno Nivel	Aseson
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R Provision  Dependencia Control Interno	onal De Periodo_X

Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

Velor Por el Complimiento de los leyes-normos-procedimientos	
Verificar gilas Procesas y controles se concolan	
Monear, dirigir, Organizar queri prear la evalueion del stema	CI

### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	+
Programación Financiera y Presupuestal	

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés: herromica la.

Porque es una ginos permite avonzor en el mejoramiento de la gestion pública, artivulando los sistemos de gestión y control Interno para unificor y armanizar los procesos

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:

Son opertunidades	de Crecomi	ento disci	rodos a	través
de Sistemos y mod publicos en el ejerc	elos pora gu	vior alos	Seruldo	re\$
	and de la	gestion I	institues,	onal.

C:			
Firma			



VERSION: 06 CODIGO: FORH02

NECESIDADES DE CAPACITACION

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONA	RIC	์ כ
--------------------------------	-----	--------

Nombre OPM DIA PATRIMA	PINEDA CASTILLO
Cargo ACLILAR ADVO.	Nivel ASISTENCIAL
\ <del>-</del>	
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R.	
Dependencia CONTOL INTERN	30
повы повы повы повы в повы повы повы пов	

Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que actualmente ocupa

1 1	<u></u>
ATOYO AUDITORIA	
1. APOYO. DUDITORAS INTERNAS.	
2. A Phone of -	-
2. APOYO INFORMED DE CONTIOL INTERNO	
2 0	·
10040 A DUANGE DE DE	
3 DROYO A PLLANCES DE TREJORSES ENSO	•

### 3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO

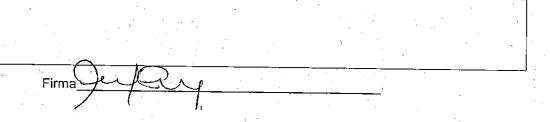
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los conocimientos y habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del desempeño de las competencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	
3. Programación Financiera y Presupuestal	

De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificando el tema de capacitación de su interés:

	<u>-</u>	<u></u>	
Nua	-		-
DUDITORES INTERNOS		4	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
Coasth non-			
CONTRATACION			• .
		4,	

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted apoya:





VERSION: 06 CODIGO: FORH02

NECESIDADES DE CAPACITACION

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

### 2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO

Nombre: NESTOR ARIEL GELVEZ TARAZONA	
Cargo: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Nivel: ASISTENCIAL	
Tipo de Vinculación: Carrera: L.N.R. Provisional X De	Periodo
Dependencia: <u>DEPORTE ESTUDIANTIL Y FORMATIVO</u>	
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	tualmente ocupa
<ol> <li>Organización, dirección y ejecución de actividades deportivas en institue centros y escuelas deportivas</li> </ol>	ciones educativas,
2. Revisar y consolidar la información de las actividades haciendo uso de gestión presentado los informes respectivos	los indicadores de
3. Ingreso, registo, evaluación y control de la información pertinente a la d	ependencia
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO  Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los	n aanaaimiaataa y
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO  Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del decompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	esempeño de las
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del decompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que	esempeño de las contribuirá con el
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	esempeño de las
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	esempeño de las contribuirá con el Marque con X
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	esempeño de las contribuirá con el Marque con X
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	esempeño de las contribuirá con el  Marque con X  X
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificado de planeación para de su respuesta especificado de planeación anterior, complemente su respuesta especificado de planeación anterior.	esempeño de las contribuirá con el Marque con X X Cando el tema de
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)  2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)  3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  Socialización integral del Código General Disciplinario atendiendo que es	esempeño de las contribuirá con el Marque con X X Cando el tema de reciente su
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del dicompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.  TEMAS  1. Nuevo Código General Disciplinário (Ley 1952 de Enero 28 de 2019) 2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017) 3. Programación Financiera y Presupuestal  De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:  Socialización integral del Código General Disciplinario atendiendo que es publicación  Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce	esempeño de las contribuirá con el Marque con X X Cando el tema de reciente su

Firma NESTO/ GELUEZ



### NECESIDADES DE CAPACITACION

VERSION: 06 CODIGO: FORH02

Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

A continuación se solicita diligenciar la presente encuesta, resultados que permitirán concluir con la elaboración y posterior adopción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

vigencia 2019.	pacitación para la
2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
Nombre: MIGUEL ANGEL REMOLINA MUÑOZ	-
Cargo: Coordinador Deporte Estudiantil y Formativo Nivel: PROFESIO	ANAL
Tipo de Vinculación: Carrera: X L.N.R Provisional De	e Periodo
Dependencia: <u>DEPORTE ESTUDIANTIL Y FORMATIVO</u>	
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	tualmente ocupa
1. Impulsar actividades deportivas, formativas y pedagógicas en las institu- centros y escuelas deportivas	ciones educativas,
<ol> <li>Facilitar asistencia técnica a los Institutos Municipales de Deporte para la planes y programas</li> </ol>	a ejecución de sus
<ol> <li>Gestionar, planificar y desarrollar las actividades necesarias para el plan de desarrollo departamental</li> </ol>	cumplimiento del
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	
Señale el tema objeto de capacitación más adecuado para fortalecer los habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del decompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	lesempeño de las
TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	X
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	WARRIAN MARKET THE STREET THE STR
3. Programación Financiera y Presupuestal	
De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especificapacitación de su interés:	cando el tema de
Socialización integral del Código General Disciplinario atendiendo que es publicación	reciente su

apoya:

Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proceso al cual usted

Firma Musique C



**NECESIDADES DE CAPACITACION** 

VERSION: 06

CODIGO: FORH02 Página 1 de 1

#### 1. OBJETIVO:

Fomentar competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores contenidos en el Código de Integridad, siendo de vital importancia que el funcionario adquiera los conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos en el Instituto. Así mismo, aplica a todos los procesos al interior de la entidad y con los alcances del Sistema de Gestión Integral del INDERSANTANDER, la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

2. IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO	
Nombre Carolina Aichiba Munillo	A STATE OF THE STA
Cargo Auxiliar Holmo Nivel Asistenza	<u> </u>
Tipo de Vinculación: Carrera L.N.R Provisional De	Periodo
Dependencia Administrativa y Financiara	
Dependencia TWHII ISTIGNO 9 FILCE DEIG	<del></del>
	Western Company of Market Company of the Company of
Indique tres funciones principales que desempeña en el cargo que act	ualmente ocupa
1 Perusi y Copydidu la información de los godindates desonata	to, hacedo ora
de indicadres de gestion, preparanto y presentindo los	1 h Formes
2. Herepi las sistemas de información correspondientes de las detes nacions correspondientes de las detes naciones pura la eparcio	of early
3 da como Funciones asignados por la autordad competente con el nivel la naturalez y el area de detempeno.	de quedo
con el nivel la naturaleza y el airea de detempeno.	del caryo
3. EXPECTATIVA DEL FUNCIONARIO	
habilidades individuales y organizacionales, para el mejoramiento del decompetencias funcionales del empleo dentro del proceso que apoya y que cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	
TEMAS	Marque con X
1. Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de Enero 28 de 2019)	
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto1499 de 2017)	
3. Programación Financiera y Presupuestal	
De acuerdo a la elección anterior, complemente su respuesta especific	cando el tema de
capacitación de su interés:	
ley de preorquesto y distribución administrativa	<b>?</b> ).
Mimp vidiailebiemato and presupost. Is	i tanspurced
the same of the sa	
L'EDICAI	
Comentarios adicionales que contribuyan al mejoramiento del proce apoya:	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
	, <u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,