

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000571 DE 27 ABR 2016

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2016, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES.

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4661 de 2005, el Decreto 4665 de 2007 y el numeral 11 del artículo 11 del Decreto 4183 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, establece: que el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el Decreto - Ley 1567 de 1998 y con la planeación institucional".

Que el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 indica: "Definición de capacitación. Se entiende por capacitación 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, 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo.- Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos."

Que el Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 establece 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. De igual forma, el Artículo 66 del mismo Decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación, define los lineamientos que las entidades deben seguir para orientar los programas de formación y capacitación de los empleados públicos.

411

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

Que se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de la formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo, identificándose las temáticas en las cuales para la presente vigencia deben concentrarse los esfuerzos de la Entidad para el desarrollo de competencias, conocimientos y aptitudes de los funcionarios y el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos de la Entidad.

Que el Decreto 2539 de 2015, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Que de acuerdo al Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 9 establece:

"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)"

"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)"

"Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)".

"Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)"

44



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias."

Que la Comisión de Personal del Departamento en sesión de fecha 20 de Abril de 2016, participaron, orientaron y aprobaron el diseño del Plan de Capacitación para los funcionarios de la Entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación, para el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre – Coldeportes, dirigido a todos los funcionarios de la entidad, el cual se encuentra descrito en la presente Resolución y en documento anexo que hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO 2. OBJETIVO GENERAL. Desarrollar un Plan Institucional de Capacitación, enfocado a los nuevos retos de la institución; que permita fortalecer las competencias del talento humano, para alcanzar el mejor desempeño en el trabajo y lograr con ello mejorar la calidad en la prestación del servicio público, en concordancia con la identificación de los Proyectos de Aprendizaje en equipos - PAE – y necesidades de capacitación formuladas para la vigencia 2016.

ARTICULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las competencias del talento humano de Coldeportes, proporcionándoles las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para un mejor desempeño en su entorno de trabajo.
- Integrar todas las fases (planeación, ejecución, verificación y actuación) de la capacitación con el Sistema de Gestión de Calidad y MECI del Departamento, con el objeto de articular los programas y actividades a las directrices de la Entidad y a las normas generales de calidad.
- Realizar, actividades de capacitación a través de cursos, seminarios, talleres y charlas, con el propósito de que los servidores modifiquen positivamente el rendimiento y comportamiento laboral, y lograr en ellos la identidad con la entidad.
- Generar apoyo institucional con entidades como la ESAP, el DAFP, universidades y otros organismos públicos y privados para desarrollar fortalezas.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los funcionarios en las capacitaciones programadas.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

- Fomentar y fortalecer los valores y principios institucionales, instruirlos y familiarizarlos acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad.
- El programa de INDUCCIÓN, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad.

ARTICULO 4. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

Fases del Plan:

1. Sensibilización: Se realiza taller con el fin de dar a conocer a los funcionarios, la importancia de participar y formular los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE), y participar en la capacitación programadas para la vigencia del año 2016.
2. Diagnóstico de Necesidades de capacitación por medio de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE). Acompañamiento y retroalimentación por parte de Talento Humano, para el adecuado desarrollo de esta fase dando cumplimiento a la metodología sugerida por el Departamento de la Función Pública y la ESAP. Se tiene en cuenta otras fuentes y herramientas diagnósticas.
3. Consolidación de la información de los Proyectos de aprendizaje en equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2016.
4. Programación del PIC Institucional con base en los Proyectos de Aprendizaje aprobados en el Comité: se organiza actividades por grupos internos de trabajo, nivel jerárquico y/o, temas transversales, definición de las estrategias o métodos de aprendizaje, presupuesto.
5. Ejecución del PIC

ARTICULO 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

Para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación del Departamento Administrativo del Deporte, La Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo Libre – Coldeportes, se establecía teniendo en cuenta:

- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2015.

AM



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

- Medición de clima y cultura de Coldeportes: encuesta con 10 variables, dirigida a 176 funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos, realizada en un periodo comprendido del 23 de diciembre de 2015 y el 26 de enero de 2016, del resultado de la medición se encuentra que una de la puntuación más baja es Desarrollo Organización, fortaleciendo el Liderazgo y el Sentido de Equipo.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública, identifica que los servidores públicos deben dominar un segundo, por lo tanto esta entidad promueve el programa denominado "Bilingüismo en la Administración Pública", iniciativa que busca capacitar a los servidores en el aprendizaje del idioma inglés en las entidades del estado de la rama ejecutiva.
- Informe de necesidades de capacitación del Departamento, por parte de la oficina de Planeación y la Oficina de Control Interno, teniendo en cuenta Plan de Acción y la evaluación de desempeño a la entidad para el 2015.
- De igual forma, se tiene en cuenta la Metodología del DAFP y ESAP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias: Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE); de la información recopilada se detectan las necesidades de capacitación por GIT y/o Dependencia.

ARTICULO 6. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

El GIT de Talento Humano de Coldeportes, recoger y clasificar la información de los PAE formulados en la entidad, identifica y prioriza los temas de capacitación, dando prelación a situaciones problema que se relacionan directamente con los procesos y proyectos establecidos como necesidades institucionales y aquellos que tengan mayor cobertura por número de personas.

Posteriormente se presenta consolidado de los PAE formulados por la entidad, a la Comisión de personal para su aprobación. (Anexo No. 1)

ARTICULO 7. EJECUCIÓN DEL PIC 2016

Una vez aprobado y socializado el PIC 2016, se desarrollaran las actividades de capacitación para la vigencia 2016 (Ver anexo 2), de acuerdo a las estrategias definidas y recursos asignados.

ARTICULO 8. EVALUACIÓN. Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación: Se efectuará una vez finalice la capacitación y la aplicará la dependencia organizadora de la actividad, utilizando el formato de evaluación de actividad (GH-FR-007) establecido en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

AM

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

Evaluación de impacto de capacitación: Esta se desarrollara de 3 a 4 meses posterior al evento, con el uso del formato de evaluación de impacto de capacitación (GH-FR-009), establecido en el SIGC y su diligenciamiento es de carácter obligatorio, para los funcionarios seleccionados de acuerdo a una muestra representativa. Se pretende con esta evaluación medir el impacto de la capacitación y los beneficios de la misma para el funcionario y su dependencia, en este sentido es adecuado precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación.

ARTICULO 9. INDICADORES. Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Implementación del PIC
(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100
- Contribución a la mejora del desempeño laboral (Evaluación impacto)

ARTICULO 10. SEGUIMIENTO. Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, el Grupo de Talento Humano, elaborará informe del cumplimiento y ejecución del cronograma.

ARTICULO 11. ESTRATEGIAS. Para alcanzar sus objetivos, el Plan Institucional de Capacitación 2016 se apoyará en las siguientes estrategias:

- Planear y programar los eventos de formación y capacitación de conformidad con los lineamientos de política y guía para la Formulación del Plan Anual de Capacitación (ESAP y DAFF), estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas vigentes en la materia.
- Generar espacios para la capacitación y formación de los funcionarios de todos los niveles con el propósito que su desempeño sea eficiente y eficaz en el cargo.
- Propiciar la participación activa de los servidores en un rol protagónico y la discusión de casos prácticos.
- Utilizar los medios de comunicación internos, para socializar con antelación las actividades de capacitación a desarrollar.
- Planear y programar eventos de inducción y reinducción, de conformidad con lo establecido en la normatividad que rige el Sistema Nacional de Capacitación.
- Procurar la innovación constante en las actividades programadas.
- Fortalecer la auto-capacitación entre entidades y al interior del Departamento. Para ello, colaborará activamente en el fortalecimiento de la Red Interinstitucional de Formación y Capacitación que coordina la ESAP, y participará en los programas liderados por la Red y por la Escuela de Alto Gobierno.
- La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como: Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Departamento Nacional de Planeación - DNP -, Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP

44

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

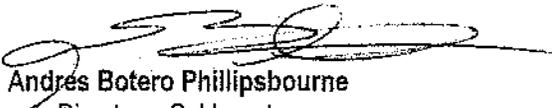
Continuación Resolución "Por la cual se adopta el Plan Institucional de capacitación de la vigencia 2015, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

(Procuraduría), Secretaria Distrital de Movilidad, Archivo General de la Nación – AGN; personería de Bogotá, entre otras.

ARTICULO 12. FINANCIACIÓN DEL PLAN. La financiación del Plan de Capacitación, se hará a través del rubro establecido para tal fin en el presupuesto de la vigencia 2016 y con el apoyo de alianzas con entidades relacionadas.

ARTICULO 13. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


Andrés Botero Phillipsbourne
Director – Coldeportes

V.B.	Alexandra Herrera Valencia	Secretaría General	
Revisó:	Oscar Palacios Mora	Coordinador GIT de Talento Humano	
Proyectó	Deisy Yaneth Avila León	Profesional Universitario GIT Talento Humano	

Warning: illegalMediasize