

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

RESOLUCIÓN No. 000549 DE 30 MAR 2017

**"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2017, para los servidores públicos del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"**

**LA DIRECTORA 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-Ley 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 decreto- Ley 1567 de 1998 en su artículo 4 define:

*"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 Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7, establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

# 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"**

RESOLUCIÓN No. 000549 DE 30 MAR 2017

Que el Decreto 1083 de 2015, 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.*

*"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."*

*"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, conformase 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."*

*"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,"*

*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."*



**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"*

RESOLUCIÓN No. 000549 DE 30 MAR 2017

Que la elaboración del PIC, se basó en:

- La Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- La Comisión de Personal de Coldeportes, participó en el diseño del Plan Institucional 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 servidores públicos 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.** Fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de Coldeportes, para mejorar el desempeño laboral logrando 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 2017.

**ARTICULO 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Realizar, actividades de capacitación a través de cursos, seminarios, talleres y charlas, con el propósito de que los servidores modifiquen positivamente sus competencias comportamentales y funcionales y lograr mayor identidad con la entidad.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los funcionarios en las capacitaciones programadas.
- Por medio del Programa de Inducción dar a conocer a los nuevos servidores del departamento la cultura organizacional, el sistema de valores, el servicio público, la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

# 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"*

RESOLUCIÓN No. **00054900** DE **30 MAR 2017**

- Establecer un programa de reintroducción para toda la entidad, 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.
- Desarrollar el plan de capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los subprogramas de: Medicina Preventiva e Higiene y Seguridad Industrial.
- Desarrollar el Programa de Bilingüismo al interior de Coldeportes, para el dominio de una segunda lengua de los servidores públicos y contratistas, en coordinación con la Función Pública y el SENA.

### ARTICULO 4. FASES DEL PIC

#### 4.1 SENSIBILIZACION.

El GIT de Talento Humano, como primera instancia concertó una mesa de trabajo, con cada Grupo Interno de Trabajo, donde era indispensable la asistencia del coordinador de área y la mayoría de integrantes del grupo. Se recalcó la importancia de la capacitación, la importancia de esta en los servidores públicos, como a través de este proceso fortalecen sus competencias laborales, la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE y las fases del PIC, posteriormente se dio el acompañamiento y retroalimentación en la formulación de los PAE.

#### 4.2 FORMULACION DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.

La formulación se llevó a cabo en acompañamiento del GIT de Talento Humano, por medio de mesas de trabajo y quedó registrado en el formato GH-FR-010 de ISOLUCIÓN.

#### 4.2 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LA ENTIDAD:

El diagnóstico se basa en la Metodología de la Función Pública y la ESAP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, la Formulación de los PAE; se establecieron 28 PAES, detectándose las necesidades de capacitación por Grupo Interno de Trabajo y posteriormente se consolida la información. Anexo 1 - Consolidado de necesidades de capacitación FORMATO GH-FR-011. Versión 1.

#### 4.3 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PIC:

Para el desarrollo del PIC, nos apoyamos en la Metodología de la Función Pública y la ESAP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, basado en la Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).



**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 2017, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"**

RESOLUCIÓN No. **000549** DE **30 MAR 2017**

Así mismo se tomaron los siguientes insumos:

- Informe de la oficina de Planeación de acuerdo al Plan de Acción año 2017
- Evaluación de desempeño de la entidad para el 2016 desarrollada por la Oficina de Control Interno.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2016.
- Diagnósticos de evaluación del SG-SST.
- Orientaciones de la Alta Dirección y Oferta del sector Función Pública.
- Las temáticas establecidas en el PIC, van alineadas a los ejes de desarrollo para el cumplimiento de los fines del estado, de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias.

La programación del Plan Institucional de Capacitación se desarrolla de acuerdo a las estrategias o recursos disponibles como son:

- Los recursos asignados para el desarrollo de Plan Institucional de Capacitación establecidos en el Plan de Acción para el año 2017, en el rubro de SERVICIOS DE CAPACITACIÓN 2-0-4-21-5
- La Red Institucional de Capacitación ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como: Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Ministerio Tics, ARL, apoyo o convenios institucionales.
- Los Grupos Internos de Trabajo, que cuente con personal idóneo para el manejo de temas de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas.

#### 4.6 EJECUCION DEL PLAN

De acuerdo con las estrategias o recursos asignados para el desarrollo de las actividades de capacitación, se procede a gestionar las solicitudes de capacitación, con las redes institucionales de apoyo y/o se realiza un proceso contractual de acuerdo a los lineamientos internos establecidos, para la adquisición de bienes o servicios.

Se establecen los recursos tecnológicos, físicos y humanos necesarios, para desarrollar la capacitación. Se lleva a cabo la divulgación de la actividad a desarrollar, seguido de la inscripción de las personas que se van a capacitar, se registra la asistencia de acuerdo al formato GH -FR-002.

#### 4.7 EVALUACION DEL PLAN

Para las actividades de capacitación se contemplan 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 (SGC). 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.

# 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 2017, para los funcionarios del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES"

000549

30 MAR 2017

RESOLUCIÓN No.

DE

- Evaluación del impacto de la capacitación: Esta se desarrollara de 3 a 4 meses posteriores al evento, con el uso del formato de evaluación de impacto de capacitación (GH-FR-009), establecido en el SGC 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.

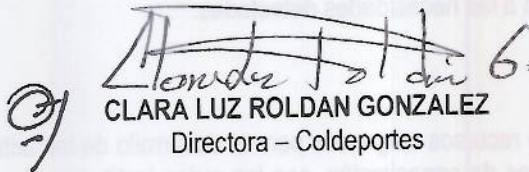
### Indicadores:

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Porcentaje de cumplimiento del PIC
- Porcentaje de personas que obtuvieron la certificación de la capacitación
- Porcentaje de impacto de la capacitación
- Efectividad PIC 2017

ARTICULO 5. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

  
CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ  
Directora - Coldeportes

|           |                                 |                                              |  |
|-----------|---------------------------------|----------------------------------------------|--|
| V.B.      | Julian David López Tenorio      | Secretario General                           |  |
| Revisó:   | Andrés Marcelo González Narvaez | Coordinador GIT de Talento Humano            |  |
| Revisó:   | Hanna Ferrucho Rodríguez        | Abogada Contratista GIT de Talento Humano    |  |
| Proyectó: | Deisy Yaneth Avila León         | Profesional Universitario GIT Talento Humano |  |