

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2018

SECRETARIA GENERAL

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.

2018

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACION, LA ACTIVIDAD FISICA Y
EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES- 2018**

CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ
Directora General

ANDRES MARCELO GONZÁLEZ NARVÁEZ
Secretario General

ROSA MARIA TORRES BARRERA
Coordinadora GIT Talento Humano

DEISY YANETH ÁVILA LEÓN
Profesional universitario GIT Talento Humano

COMISION DE PERSONAL

ANDRES MARCELO GONZALEZ NARVAEZ
Secretario General

RUBEN ANDRES CASTILLO QUEVEDO
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Representantes de la Entidad ante la Comisión de Personal

PERLA ÁLVAREZ CERVANTES
Profesional Especializado

OSCAR LEONARDO PALACIOS MORA
Profesional Especializado
Representantes principales de los funcionarios ante la Comisión de Personal

TABLA DE CONTENIDO

1.	MARCO NORMATIVO.....	6
2.	DEFINICIONES:	8
3.	PRINCIPIOS RETORES DE LA CAPACITACIÓN.....	9
4.	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2017 – 2027	10
5.	ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	12
6.	OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
	GENERAL DEL PIC	13
	OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PIC:	13
	PARTICIPACIÓN:	13
7.	FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2018	14
	DIAGNÓSTICO:.....	14
8.	EJECUCIÓN DEL PIC	18
9.	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PIC	18
	INDICADORES	19
10.	PROGRAMAS DEL PIC.....	20
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL	20
	OBJETIVO GENERAL	20
	OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	20
	METODOLOGÍA	20
11.	PROGRAMA DE BILINGUISMO.....	21
	OBJETIVO GENERAL	21
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
	METODOLOGÍA.....	21
12.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
	OBJETIVO GENERAL	21

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
METODOLOGÍA.....	22

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Deporte, La Recreación, La Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre –**COLDEPORTES**, de conformidad con la ley, tiene el interés de planear, ejecutar y evaluar un Plan Institucional de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad por medio de un Programa de Inducción, entrenamiento y educación no formal, de acuerdo a necesidades de aprendizaje organizacional o retos institucionales para el año 2018, encaminada a cumplir con la misión y objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2018, de – **COLDEPORTES**, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Y tuvo en cuenta, la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores, basado en la metodología de aprendizaje organizacional que vincula las necesidades organizacionales de aprendizaje a partir de planes estratégicos, con las competencias laborales y el desarrollo de capacidades necesarias en los servidores públicos en el cumplimiento de su labor.

El Plan Institucional de Capacitación de **COLDEPORTES**, para la vigencia 2018 tiene previsto realizar jornadas de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo en vista de los cambios que se avecinan en la planta de personal, producto del Concurso de Méritos adelantado mediante la convocatoria 434 de 2016. Así mismo, se incluye en el Plan Institucional de Capacitación, actividades de capacitación de los Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. MARCO NORMATIVO

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".

El Decreto- Ley 1567 de 1998 en su artículo 4 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".

De igual manera, 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.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 65).

“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, art 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, art 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, 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. (Decreto 1227 de 2005, art 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, art 1)”

La formulación del PIC, se basó en:

- La Resolución 530 de 2017, actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores. Función Pública- ESAP. Diciembre de 2017.
- Circular Externa 100-010 de 2014, orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Las sugerencias y aportes de la Comisión de Personal de Coldeportes en sesión del día 13 de marzo de 2018.

2. DEFINICIONES:

Competencias laborales: *“las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo”.*¹

Capacitación: *“ Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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 y al eficaz desempeño del Cargo”.*²

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994-Decreto 2888/2007).

¹ La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores. Función Pública- ESAP. Diciembre de 2017

² Decreto 1567 de 1998- Art.4

Educación Informal: *“Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”*.³

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994–Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4–Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Entrenamiento: *“Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”*.⁴

Financiación de la educación formal: *“La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera”*.⁵

Profesionalización: *“Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo”*.⁶

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): *“Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*.⁷

3. PRINCIPIOS RETORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998, el Departamento Administrativo Del Deporte, La Recreación, La Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre –Coldeportes, se basa en los siguientes principios:

³ Ley 115 /1994

⁴ DAFP Y ESAP (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación

⁵ Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.5

⁶ Decreto 894 de 2017

⁷ Decreto 1072 de 2015

Complementariedad: la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: la capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Economía: en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: la capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2017 – 2027

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027, surge con el propósito de fortalecer la gestión pública colombiana, contiene lineamientos estratégicos proyectados para los próximos 10 años. La estrategia metodológica del Plan, es la inclusión de un nuevo esquema para la

capacitación llamado aprendizaje organizacional, el cual busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para que su desempeño se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

Así mismo, las temáticas de capacitación están orientadas a la consolidación de mejores prácticas en la gestión pública y el buen gobierno mediante tres ejes principales:

1. Gobernanza para la paz, está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.
2. Gestión del conocimiento en las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
3. Creación del valor público, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.



Ejes temáticos:

5. ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.⁸



⁸ La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores. Función Pública- ESAP. Diciembre de 2017.

6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GENERAL DEL PIC:

Fortalecer las habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores de Coldeportes, mediante: inducción, entrenamiento y procesos continuos de capacitación en modalidad de educación no formal, para desempeñar de manera eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la entidad, encaminado al desarrollo de la gestión del conocimiento, la creación de valor público y la gobernanza para la paz.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PIC:

- 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 públicos modifiquen positivamente sus competencias comportamentales y funcionales y así lograr mayor identidad con la Entidad.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones programadas.
- Implementar un Programa de Inducción con el fin de dar a conocer a los nuevos servidores públicos las funciones propias del cargo, la estructura y la cultura organizacional.
- Implementar un Programa de capacitaciones desde Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los subprogramas de: Medicina Preventiva e Higiene y Seguridad Industrial.
- Dar continuidad al 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.

PARTICIPACIÓN:

“Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo”⁹, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100- 010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz*

⁹ Sentencia 1163 de 2000

Estable y Duradera” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: *“Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política”*. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2018

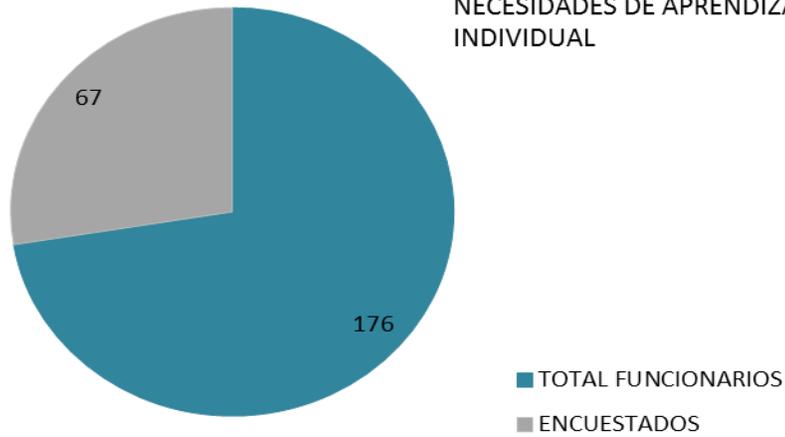
Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2018 de COLDEPORTES, se utilizaron diferentes herramientas, fuentes de información, para identificar las necesidades de formación y capacitación que actualmente tiene la Entidad.

DIAGNÓSTICO:

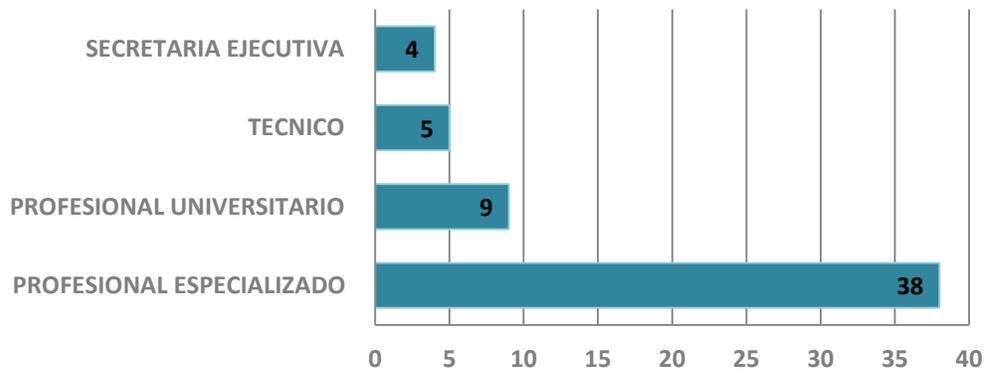
El Plan Institucional de Capacitación se formuló con base en la Metodología del DAFP y ESAP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias laborales, en donde se tuvo en cuenta la siguiente información:

- Cuestionario detección necesidades de aprendizaje individual; los resultados son:

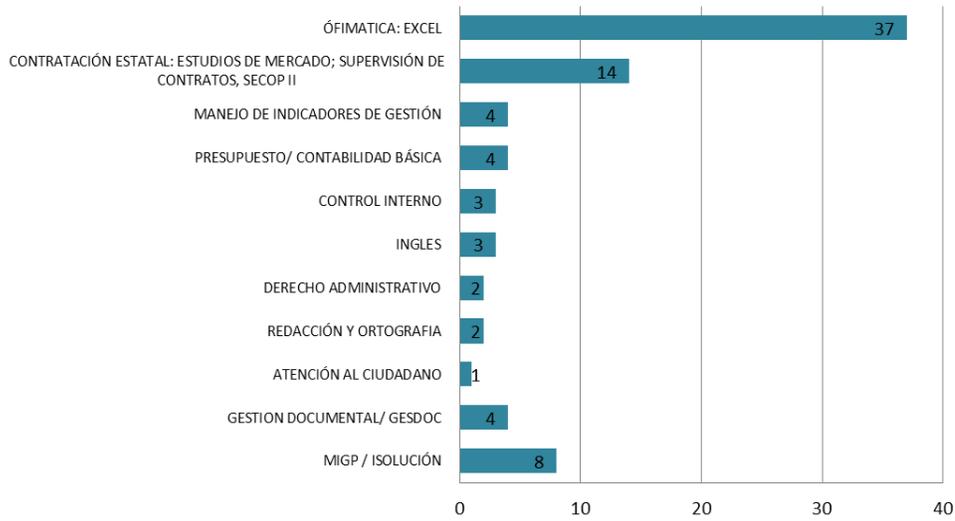
CUESTIONARIO: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL



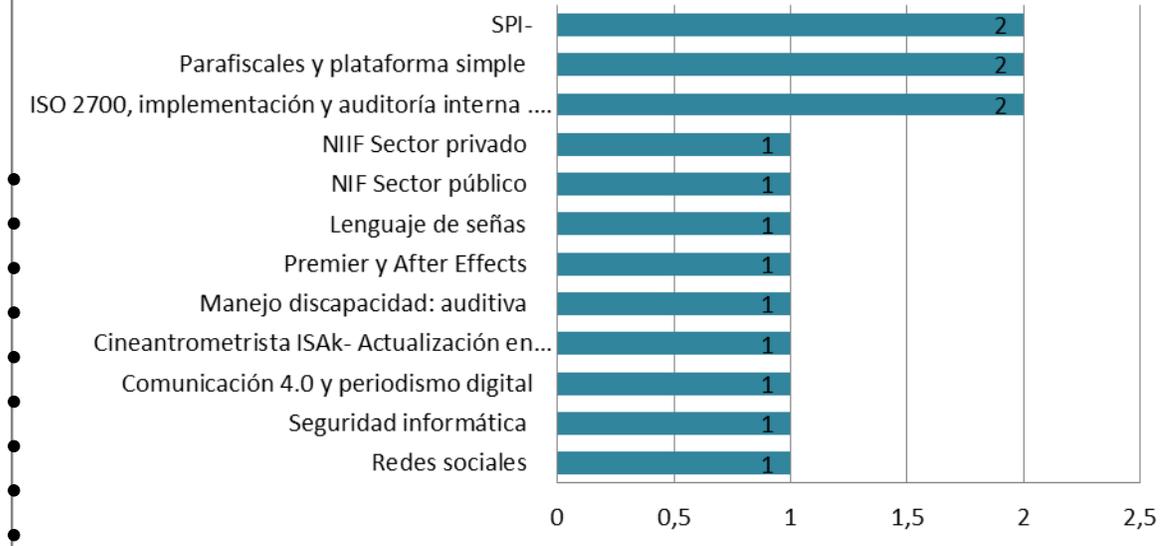
ENCUESTADOS POR CARGO



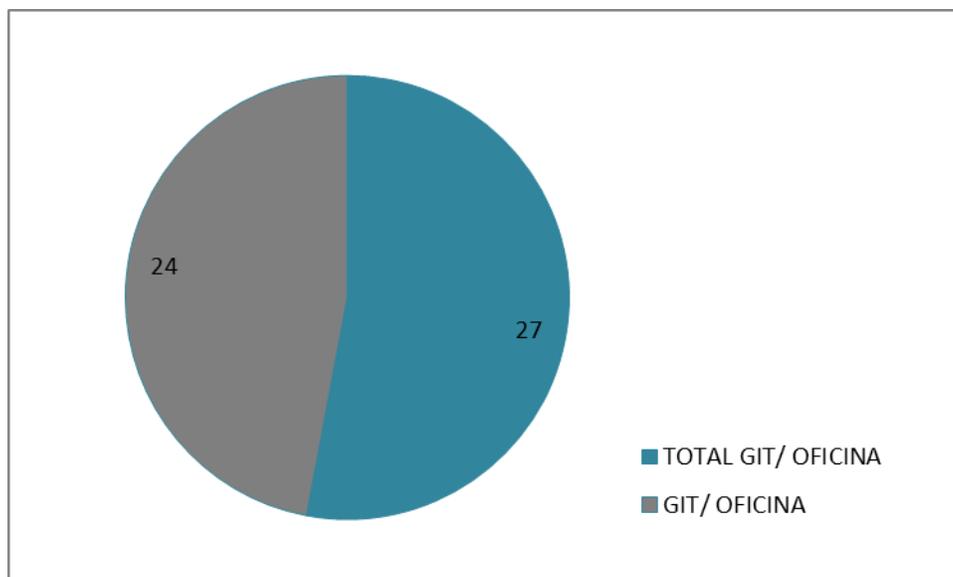
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A NIVEL INDIVIDUAL



DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A NIVEL INDIVIDUAL



- Cuestionario detección necesidades de aprendizaje pl; los resultados son:



Necesidades por grupo interno de trabajo más reiterativas:

Ofimática: Excel	10
Gestión de proyectos	6
Contratación. Supervisión, secop II	4
MIPG	3
Estadística	3
Derecho administrativo. Derechos de petición, acción de tutela.	3
Inglés	3
Manejo de indicadores	2
Redacción de documentos	2
GESDOC	2
Derechos de autor	2

- Informe de evaluación de dependencia de año 2017, de la Oficina de Control Interno.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2017.
- Diagnósticos de evaluación del SG-SST.

8. EJECUCIÓN DEL PIC

El Plan Institucional de Capacitación está supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia y a la gestión realizada con la red institucional de capacitación.

- ✓ Los recursos asignados para el desarrollo de Plan Institucional de Capacitación, quedan definidos en Plan de Acción para el año 2018, cuyo rubro de SERVICIOS DE CAPACITACIÓN 2-0-4-21-5.
- ✓ La Red Institucional de Capacitación, es un conjunto de instituciones públicas, que en el marco de su actividad económica apoyan las actividades de capacitación; entre estas instituciones están: La Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el Ministerio Tics, la ARL, entre otras.
- ✓ La transferencia de conocimiento, se hace principalmente mediante el Proceso de Inducción, re - inducción y entrenamiento, donde los servidores públicos transfieren conocimientos relacionados con funciones, procedimientos, instructivos y sobre la estructura y cultura de Coldeportes.
- ✓ Se realiza proceso contractual de acuerdo a los recursos presupuestales asignados, para la adquisición de los servicios de capacitación, dicha contratación pública se realiza según la normatividad vigente y los lineamientos internos establecidos.
- ✓ Cada actividad de capacitación, se divulga en medios oficiales institucionales y se lleva el respectivo control de asistencia en el formato de ISOLUCIÓN, GH -FR-002.

9. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PIC

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. 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.

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.

INDICADORES

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

- **Porcentaje de cumplimiento del PIC**

$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$

Estándar sugerido:

Superior: 100%.

Inferior: 60%

Hace referencia al número de actividades programadas para la vigencia 2018, sobre el número de actividades realizadas.

- **Porcentaje de impacto de la capacitación = %CA = $(NCD/NTCE) \times 100$**

NCD: Calificaciones o respuestas, con calificación esperada.

NTCE: Número total calificaciones o respuesta obtenidas.

Superior: 100%.

Inferior: 70%

Este indicador permite evaluar el nivel de cambio conductual de la persona luego de haber asistido a la actividad de capacitación. Sólo se realiza evaluación impacto a curso de capacitación con una duración igual o superior a 60 horas,

- **Porcentaje de efectividad de costos = %EFCo = $((CE-CR)/CE) \times 100$**

CE: costo estimado total de las actividades de capacitación.

CR: costo real de las actividades de capacitación.

Este indicador permite determinar el porcentaje de desajuste en los costos de las actividades de capacitación, respecto los recursos disponibles en el rubro de SERVICIOS DE CAPACITACIÓN 2-0-4-21-5, seguimiento que se hace desde el aplicativo PENSEMOS.

- **Efectividad PIC 2017**

Promedio de los indicadores de eficacia, impacto y efectividad costos.

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.

10. PROGRAMAS DEL PIC

PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL

OBJETIVO GENERAL

Integrar al nuevo colaborador con la cultura organizacional de Coldeportes, dar a conocer temas propios de la entidad: estructura organización, Sistemas Integrados de Gestión, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo entre otros temas transversales de la Entidad, familiarizarlo con la estructura y funcionamiento del Estado Colombiano y entrenarlo en las funciones de su puesto de trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Integrar de manera eficiente a los nuevos personas que ingresan a la planta de personal por efecto del concurso de méritos adelantado mediante convocatoria 434 de 2016.

METODOLOGÍA

Inducción General: Jornada de capacitación teórica que tiene como fin dar conocer el propósito y funciones de algunos Grupos Internos de trabajo y/o Dependencias:

- GIT Talento Humano
- Oficina Asesora de Planeación
- GIT Comunicaciones
- GIT Administrativa
- GIT TICS
- GIT Atención al ciudadano

La evidencia del contenido visto del proceso de inducción queda registrada en el formato (GH – FR – 014) de ISOLUCIÓN.

Facilitador: Coordinador o delegado por la coordinación, de cada GIT.

Duración: En 2 días hábiles, programados en una jornada ordinaria de 8:00am a 5:00pm, en donde se abordan los temas pertinentes.

11. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las competencias lingüísticas en el idioma inglés de los servidores públicos y contratistas de Coldeportes, de acuerdo a las directrices y lineamientos del DAFP y bajo el programa de formación virtual (**ENGLISH DOT WORKS**) del SENA, con el fin de prestar un mejor servicio al dominar un segundo idioma, dando mayor cumplimiento con los compromisos internacionales que tiene la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover el interés y la participación de los servidores públicos y contratistas de Coldeportes al proyecto de Bilingüismo.

Otorgar la certificación del Sena, logrando que la mayoría de participantes obtengan un nivel B1, según el MCERL.

METODOLOGÍA:

El GIT de Talento Humano, llevará a cabo el proyecto de Bilingüismo, en coordinación con los lineamientos y metodología establecida por el DAFP y el SENA; en este sentido el proyecto se establecerá mediante la plataforma virtual del Sena ENGLISH DOT WORK, que cuenta con 10 niveles, en donde a medida que el participante aprueba un nivel, puede continuar con el siguiente nivel.

El proceso de formación, tendrán el acompañamiento de un instructor presencial por medio de un practicante de lenguas modernas, el cual coordina las sesiones con los grupos, clubs de conversación y retroalimenta del proceso que va llevado el participante.

12. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL:

Establecer la estructura para la organización, planeación, desarrollo y evaluación de las actividades de capacitación en SST educativas para cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación para el fortalecimiento de competencias y responsabilidades en SST, reafirmando a la vez conductas que permitan generar una cultura de prevención

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Definir de acuerdo a las responsabilidades frente al SG-SST los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo necesarios para el desarrollo de las labores de forma sana y segura.

Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto al SG-SST

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, el mejoramiento del SG-SST y para el logro de los objetivos del mismo.

METODOLOGÍA:

Las actividades de capacitación se desarrollan, por medio de talleres teóricos – prácticos, talleres lúdicos, con el fin de prevenir y promover la seguridad y salud del personal que trabajan al interior de Coldeportes. Las capacitaciones se desarrollarán en apoyo de la ARL Positiva y los contratistas que prestan sus servicios para el proceso de Implementación del SG-SST.

APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018 DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACION, LA ACTIVIDAD FISICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE –COLDEPORTES

FIRMAS: El Plan Institucional de Capacitación 2018, aprobado por la Directora de Coldeportes, mediante acto administrativo N° 1 del 515 de marzo de 2018

