



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"

RESOLUCION No. 021
ENERO 29 DE 2020

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
CAPACITACION E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020"**

EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y REACION DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO" en uso de sus facultades legales que le confieren sus estatutos, Acuerdo 011 del 06 julio de 2009 y en especial las conferidas en la Ordenanza 027 del 14 de diciembre de 1998, y

CONSIDERANDO

1. Que se hace necesario que INDEPORTES QUINDIO adopte el Plan de Bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos para los servidores públicos en la vigencia 2020.
2. Que mediante el decreto ley 1567 de 1998, reglamentado por los Decreto 1083 de 2015, se crea el sistema de capacitación y estímulos de empleados del estado.
3. Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, establece que, en las organizaciones regidas por este Decreto, se deben de elaborar anualmente los programas de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos para los funcionarios de la entidad.
4. Que el artículo 20 del decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben de organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
5. Así mismo el decreto citado en el numeral anterior en su artículo 2º. Establece la creación del sistema de capacitación definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ellos de manera coordinada y con unidad de criterios.
6. Que los numerales 4 y5 del Artículo 33 de la ley 734 de 2002, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
7. Que el párrafo único del Artículo 36 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"**

contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

8. Que el artículo 2.2.10.1 del decreto 1083 de 2015, contempla: Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que, en mérito de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social, capacitación, estímulos e incentivos para el Instituto de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" para la vigencia 2020, el cual hará parte integral del presente Acto Administrativo, y está conformado de Ocho (08) folios.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Armenia Quindío a los veintinueve (29) días del mes de enero del año dos mil veinte (2020).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

FERNANDO AUGUSTO PANESO ZULUAGA
Gerente General

Proyectó y Elaboró: Jadille Vergara Botero / Contratista de Apoyo
Revisó: Amanda Mercedes Suárez Ortiz / Jefe Área Administrativa y Financiera
María Isabel Rojas Vásquez / Jefe Área Jurídica



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E
INCENTIVOS**



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 1 de 16

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS 2020

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"**

Área Administrativa y Financiera

Enero 2020



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	3
2.2 NORMATIVIDAD APLICABLE.....	3
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.2 POLITICA DE BIENESTAR.....	4
4. JUSTIFICACIÓN.....	4
5. PROPÓSITO.....	4
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	4
6.1 ÁREA CALIDAD DE VIDA.....	5
6.2 ÁREA DEPORTIVA.....	5
6.3 ÁREA RECREATIVA- TURISTICA.....	5
6.4 ÁREA CULTURAL Y ARTISTICA.....	5
6.5 ÁREA SOCIAL.....	5
6.6 ÁREA PROTECCION SOCIAL.....	5
7. PROGRAMAS DE INCENTIVOS.....	5
7.1 ESTRATEGIAS.....	6
8. METODOLOGÍA.....	6
8.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS.....	6
9. JUSTIFICACIÓN.....	9
10. OBJETIVOS.....	10
10.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
10.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
11. PRINCIPIOS RECTORES.....	10
12. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	11
12.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO.....	11
12.2 EJES TEMÁTICOS.....	12
13. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN.....	13
14. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	13
15. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	14
16. METODOLOGÍA.....	14
16.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS.....	14



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 3 de 16

1. INTRODUCCIÓN

Las Entidades del Estado deben formular y ejecutar los programas de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos, dirigidos a los servidores del Instituto, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación; estos programas asienten elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia del empleado público con el servicio que realiza en el Instituto, además de tener en cuenta que los cambios que experimenta el Estado Colombiano demanda el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

En consecuencia, el Programa de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos para el Instituto, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello, el gerente general ha encargado al Área administrativa y financiera la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Por lo anterior, el Área administrativa liderada por la jefe de la oficina administrativa y financiera diseñó el programa de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos para la vigencia 2020, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

2. MARCO LEGAL

2.2 NORMATIVIDAD APLICABLE

Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.

Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". En su capítulo II, Artículo 19 define "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos".

Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.

Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.

Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002, Artículo 33, establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4 "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales", y en su numeral 5 "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 "Sistema de Estímulos".

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, Las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 4 de 16

3. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Institución y sus familias, generando espacios de esparcimiento e integración laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de sus servidores. El Programa de Bienestar, buscará generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de Indeportes Quindío.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Propiciar desarrollo en el entorno laboral de Indeportes Quindío que desarrollen la creatividad, la identidad institucional, la participación activa, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de todos los funcionarios del Instituto.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3.2 POLITICA DE BIENESTAR

La Política de Bienestar Social de Indeportes Quindío tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad que busca dar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

4. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020 de Indeportes Quindío, se enfoca en fomentar la satisfacción de todos los colaboradores y que conduzcan a la motivación y calidez humana, a través de actividades lúdicas, deportivas, recreativas y culturales, convirtiéndose en una herramienta para lograr la alineación de los objetivos personales con los objetivos de la Institución y así buscar alcanzar el nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, psicológico, social y espiritual del ser humano.

Lo anterior permitirá optimizar el acercamiento con los funcionarios que son un eje en el desarrollo de la misión de Institución y que a su vez permitirá establecer una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, con el desarrollo y sentido de pertenencia con la entidad.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del gobierno nacional relacionadas con las entidades públicas, y que brinden un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

Para concretar los propósitos dilucidados en el Plan de bienestar del Instituto y en consecuencia el adecuado cumplimiento de las obligaciones provenientes de los programas de bienestar social e incentivos, la Entidad debe apropiarse anualmente en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismos.

5. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias que estén orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas ya su vez generar una convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020, está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la propuesta emitida por los empleados, lo cual propone unas acciones que afectan positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y así fomentar el desempeño laboral. El plan se basa en seis áreas principalmente:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 5 de 16

6.1 ÁREA CALIDAD DE VIDA

El área de calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones dentro y fuera en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios, resaltando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción; Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

6.2 ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo de las habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico de los servidores, generando integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

6.3 ÁREA RECREATIVA- TURISTICA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del servidor, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de los valores institucionales y personales.

6.4 ÁREA CULTURAL Y ARTISTICA

Esta área es la encargada de actividades de tipo cultural, donde se pretende recuperar la historia, valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, y se interactúa con personas que tienen diferentes formas de comunicación y de relacionarse.

6.5 ÁREA SOCIAL

En el área social, se pretende, compartir un espacio, diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; para lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes lugares, llevando a la celebración de fechas especiales e importantes donde se pueda resaltar la labor de los funcionarios del Instituto (Día de la secretaria, Día de la Madre, del Padre, de los niños, amor y amistad, novena navideña, celebración fin de año, entre otros).

6.6 ÁREA PROTECCION SOCIAL

Esta área es la encargada de orientar el sistema de protección social y el sistema de Seguridad Social hacia su integración y consolidación, mediante la aplicación de los principios básicos de Universalidad, Solidaridad, Calidad, Eficiencia y Equidad, con el objeto de tener un manejo integral del riesgo y brindar asistencia social a los funcionarios del instituto de Indeportes Quindío, esta área tendrá la obligación de brindar a los funcionarios asesoría y cobertura en los siguientes puntos: **Riesgos Profesionales, Accidente de Trabajo, Administradoras de Riesgos Profesionales ARL.**

7. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Se orientará al reconocimiento de los desempeños generales de la entidad, así mismo se organizará cena o almuerzo de finalización del año y se hará entrega de obsequios navideños.

7.1 ESTRATEGIAS

Aplicación de los incentivos aquí establecidos

- Realización de proceso contractual para el plan de bienestar social e incentivos
- En la fecha de cumpleaños se otorgará el día para compartir con sus familiares, y cuando la fecha sea sábado o domingo, el servidor podrá disfrutar del tiempo familiar, en otro día de la semana. Este disfrute siempre y cuando se encuentre al día con sus actividades laborales
- Se otorgará un día a los funcionarios que cumplan mas de diez años en la entidad

Para determinar las necesidades dentro del Plan de Bienestar social e incentivos, se procedió a realizar una encuesta de diagnóstico, la cual fue entregada a trece (13) funcionarios de planta del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío, de los cuales trece (13) funcionarios la diligenciaron, con el fin de identificar algunos aspectos importantes que permitan el mejoramiento de las relaciones laborales e individuales de los trabajadores y así ellos puedan responder a las necesidades del Instituto.

8. METODOLOGÍA

8.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Se consultaron las opiniones de servidores de diferentes Dependencias y se pudo apreciar que surgieron algunas actividades para el Plan de Bienestar e Incentivos que beneficiarán a un gran número de servidores y a sus familias

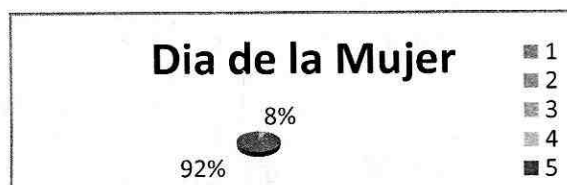
ALGUNOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTA REALIZADAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

TOTAL ENCUESTAS SOLICITADAS: 13

TOTAL ENCUESTAS DILIGENCIADAS: 13

1. Celebración de Fechas Especiales

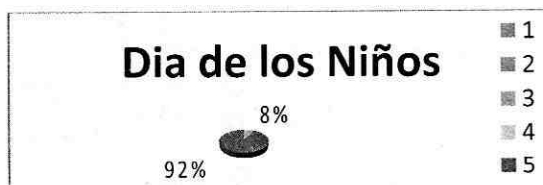
- Día de la Mujer



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad **Muy importante (5)** con un 92% la relevancia que tiene la celebración del día de la Mujer para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

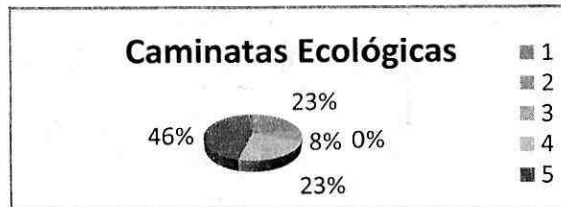
- Día de los Niños



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad **Muy importante (5)** con un 92% la relevancia que tiene la celebración del día de los Niños para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

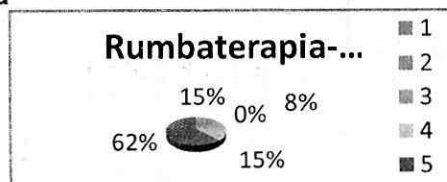
***Actividad Recreo- Deportivas**
 • **Caminatas Ecológicas**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy importante (5) con un 46% la relevancia que tiene las Caminatas Ecológicas para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

• **Rumbaterapia- Pilates-Yoga**

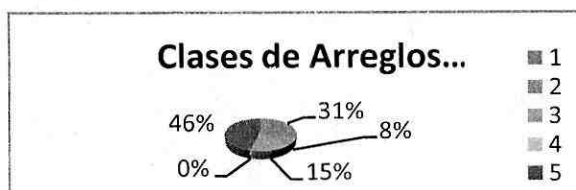


Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy importante (5) con un 62% la relevancia que tiene la Rumbaterapia- Pilates- Yoga para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

***Actividades Lúdicas**

• **Clases de Arreglos Navideños**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy importante (5) con un 46% la relevancia que tiene dentro de las Actividades Lúdicas las clases de Arreglos Navideños para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

***Actividades Familiares**

• **Talleres de Culinaria**



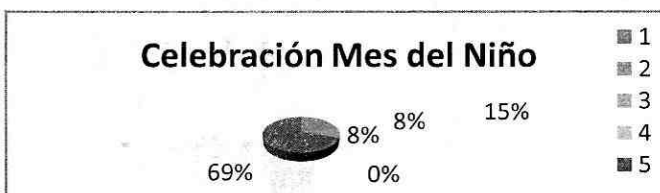
Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 38% la relevancia que tiene dentro de las Actividades Familiares los Talleres de Culinaria para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

Q

***Actividades para los Hijos**

- **Celebración Mes del Niño**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 69% la relevancia que tiene dentro de las Actividades para los Hijos la Celebración Mes del Niño para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

- **Tradiciones Navideñas**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 69% la relevancia que tiene dentro de las Actividades para los Hijos las Tradiciones Navideñas para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos

1. Marque con una (x) la opción que usted considere adecuada de acuerdo a su opinión



Analisis e interpretacion

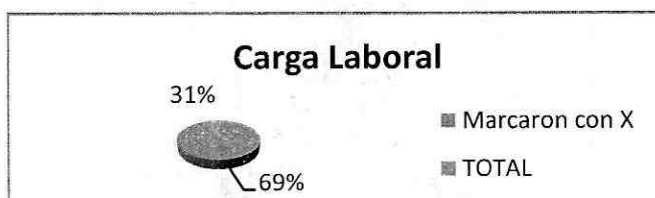
De acuerdo a los datos obtenidos, algunos de los Funcionarios de Indeportes Quindio (11) tienen como principal motivo de participación el Disminuir el Estrés en las actividades de Bienestar Social



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, algunos de los Funcionarios de Indeportes Quindio (10) tienen como principal motivo de participación el compartir con la familia en las actividades de Bienestar Social

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

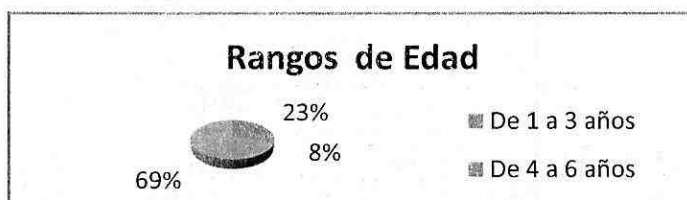
FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 9 de 16

Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, algunos de los Funcionarios de Indeportes Quindio (9) tienen como principal motivo de No participación la carga laboral para las actividades de Bienestar Social

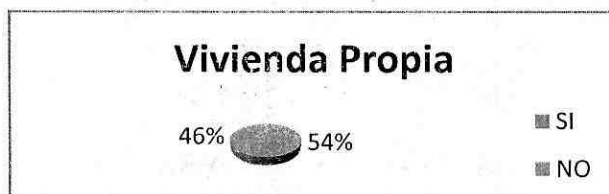
De acuerdo a su régimen pensional cuantos años le faltan para pensionarse



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen mayor rango de edad de 7 años o más para pensionarse

¿Tienes Vivienda Propia?



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen con un 54% vivienda propia

Acorde a los resultados obtenidos se establecieron actividades a realizar en cumplimiento del Plan de Bienestar social e incentivos:

- Celebración día de la mujer y el hombre
- Día de la secretaria
- Día de la familia
- Caminata ecológica
- Celebración día de los niños
- Rumbaerobica
- Celebración de cumpleaños
- Día de Amor y Amistad
- Cena de navidad

PLAN DE CAPACITACIÓN

9. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" es un establecimiento público del orden departamental adscrito a la Gobernación, con personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y patrimonio propio e independiente.

La naturaleza jurídica de INDEPORTES se encuentra plenamente determinada en la Ordenanza 0027 del 14 de diciembre de 1998, modificada por la Ordenanza 0049 del 13 de diciembre de 1999 emanadas por la Honorable Asamblea departamental del Quindío.

El Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2020 constituye un instrumento de acción planificada y cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 10 de 16

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores del Instituto posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja que aporta el Instituto a la comunidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios prestado por parte de Indeportes Quindío.

10. OBJETIVOS

10.1 OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del auto aprendizaje.

10.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del Servidor Público.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.

11. PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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 un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 11 de 16

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.

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 del DAFP.

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.

12. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

12.1 MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO", en procura de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

12.1.1 Aprendizaje Organizacional: 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.

12.1.2 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" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

12.1.3 Competencias laborales: Constituyen el eje del modelo de empleo público Colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

12.1.4 Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

12.1.5 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 12 de 16

aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

12.1.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

12.1.7 Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

12.2 EJES TEMÁTICOS

"Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:

12.2.1 Eje 1: Gobernanza para la Paz. "La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser.

Las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

12.2.2 Eje 2: Gestión del Conocimiento. "Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

12.2.3 Eje 3: Creación de Valor Público. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

12.3 Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una 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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 13 de 16

Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

12.4 Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

12.5 Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

12.6 Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al 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.

13. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 9°, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de INDEPORTES.
- De Gestión: Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

14. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Con relación al Artículo 10°, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera del Instituto bajo las siguientes modalidades: Presencial se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Las modalidades de este tipo son:

MODALIDAD	DESCRIPCION
Capacitación basada en la duración del evento	Es la que se realiza a través cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizadas por cualquiera de las dependencias del instituto o través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas debidamente acreditadas.
Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales	Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.
Capacitación a través de la Red Nacional	En cabeza de la ESAP y el DAFP, cuyo desarrollo de programas contara con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.
Virtual	Capacitación que brindan entidades públicas y privadas Comprende



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 14 de 16

aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas por este tipo de modalidades.

15. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento de la presente vigencia, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta sobre capacitación INDEPORTES QUINDIO – 2020.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta Necesidades de capacitación IINDEPORTES QUINDIO– 2020.

16. METODOLOGÍA

RESULTADO DE ENCUESTA PARA EL PLAN CAPACITACIÓN

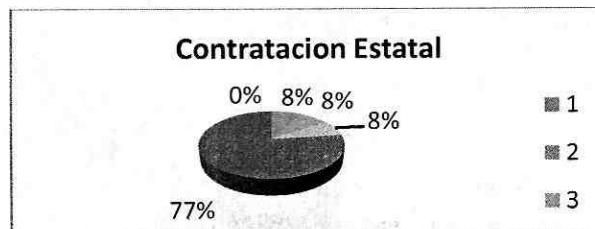
- Total encuestas entregadas: 13
- Total encuestas diligenciadas: 13

16.1 PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Se consultaron las opiniones de servidores de diferentes Dependencias y se pudo apreciar que surgieron necesidades de capacitación en temas que beneficiarán a un gran número de servidores.

1. Capacitación en Competencias Laborales

- **Contratación Estatal**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 77% la relevancia que tiene la Contratación Estatal

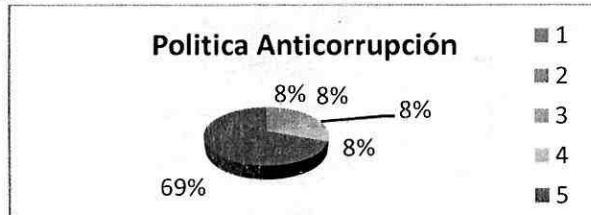
- **Servicio al Ciudadano**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 69% la relevancia que tiene el Servicio al Ciudadano

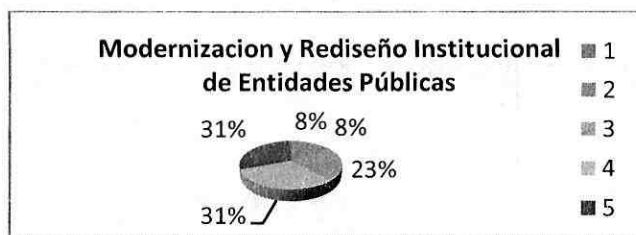
• **Política Anticorrupción**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 69% la relevancia que tiene la Política Anticorrupción

• **Modernización y Rediseño Institucional de Entidades Públicas**

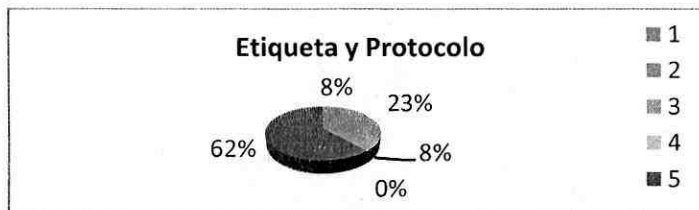


Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5), Importante (4) las dos con un 31% la relevancia que tiene la Modernización y Rediseño Institucional de Entidades Públicas

2. "Desarrollo Personal"

• **Etiqueta y Protocolo**



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 62% la relevancia que tiene Etiqueta y Protocolo

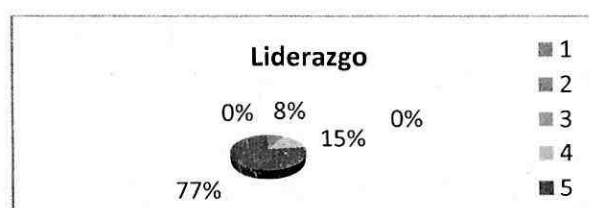
• **Trabajo en Equipo**



Analisis e Interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 69% la relevancia que tiene el Trabajo en Equipo

• **Liderazgo**





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS



CODIGO: MN-PA-TH-02

VERSIÓN: 02

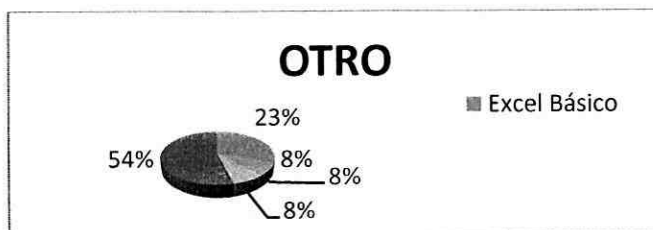
FECHA:
01/04/2020

PAGINA: 16 de 16

Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como prioridad Muy Importante (5) con un 77% la relevancia que tiene el Liderazgo

17. ¿Qué otro tema considera importante incluir dentro del Programa de Capacitación para la vigencia 2020 en su Área Laboral?



Analisis e interpretacion

De acuerdo a los datos obtenidos, los Funcionarios de Indeportes Quindio tienen como otro tema que considera importante Excel Básico con un 23%

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los funcionarios se tiene como prioridad dentro del Plan de capacitación las siguientes:

- EXCEL BÁSICO
- LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO
- CONTRATACION ESTATAL

Con base en las funciones realizadas en el Instituto se requiere capacitación en: Información Exógena, MIPG, Control Interno, información tributaria, presupuesto, talento humano.