



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

RESOLUCION No. 223
AGOSTO 30 DE 2019

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION PARA LA VIGENCIA 2019"**

LA 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

Que el decreto 1083 de 2015, establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en nivel de la excelencia.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone 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.

Que de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 2, créase el sistema nacional 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 ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" implemento el cronograma de capacitación para la vigencia 2019, dentro del Plan de Bienestar Social, capacitación e incentivos mediante la resolución 013 de enero 28 de 2019.

Que el mencionado cronograma fue elaborado con la participación de todo el personal de planta de acuerdo a las necesidades.

Que con el fin de implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC, el instituto ajusto nuevos temas al cronograma de capacitación con el fin de ejecutarlo en lo que resta de la vigencia.

Que en mérito de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación "PIC" para el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" para vigencia 2019, el cual hará parte del presente Acto Administrativo, y está conformado de nueve (9) folios.

**Gobernación del
Quindío**
Calle 20 No. 13-22
Armenia, Quindío

**Paisaje Cultural
Cafetero Patrimonio de
la Humanidad
Declarado por la
UNESCO**

**Teléfonos: 7441787-7441775-
7441768**
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co



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

ARTICULO SEGUNDO: Socialícese la presente resolución a todos los servidores públicos que integran la planta de personal del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO".

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

Dada en Armenia Quindío a los treinta (30) días del mes de agosto del año dos mil diecinueve (2019).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE


OLGA LUCIA FERNANDEZ CARDENAS
Gerente General

Proyectó y Elaboró: Maritza Jaramillo Gutiérrez / Contratista de Apoyo
Revisó: Orfa María Ruiz Agudelo / Jefe Área Administrativa y Financiera
Liliana Ramírez Giraldo / Jefe Área Jurídica

**Gobernación del
Quindío**
Calle 20 No. 13-22
Armenia, Quindío

**Paisaje Cultural
Cafetero Patrimonio de
la Humanidad
Declarado por la
UNESCO**

**Teléfonos: 7441787-7441775-
7441768**
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co



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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2019

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

2019

Gobernación del Quindío
Calle 20 No. 13-22
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la
Humanidad Declarado por
la UNESCO

Teléfonos: 7441787-7441775-7441768
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co



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

1. 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 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Por tal razón, el Plan Institucional de Capacitación incluye a los servidores, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, relacionados con el complemento de sus funciones y actividades propias del cargo; identificados a través de encuestas y/o recomendaciones por parte de cada servidor o de acuerdo a normas nuevas relacionadas con el cumplimiento de requerimientos.



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

2. Objetivos

2.1 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.

2.2 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.



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

3. MARCO LEGAL

3.1 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.

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.

3.2 Normatividad Aplicable

Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".

Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".



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

Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo".

Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".

Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.



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

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 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:

4.1.1 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.

4.1.2 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).

4.1.3 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).

4.1.4 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).

4.1.5 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 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).

4.1.6 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



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO “INDEPORTES QUINDIO”

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).

4.1.7 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).

4.2 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:

4.2.1 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).

4.2.2 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).

4.2.3 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



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

metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

4.3 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 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.

4.4 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.

4.5 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.

4.6 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.



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

5. 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:

- a. Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de INDEPORTES.
- b. 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.

6. 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 DAFFP, 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 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.

Gobernación del Quindío
Calle 20 No. 13-22
Armenia, Quindío

**Paisaje Cultural Cafetero
Patrimonio de la
Humanidad Declarado por
la UNESCO**

Teléfonos: 7441787-7441775-7441768
gerencia@indeportesquindio.gov.co
www.indeportesquindio.gov.co



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO “INDEPORTES QUINDIO”

7. 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 – 2019.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta Necesidades de capacitación INDEPORTES QUINDIO– 2019.

8. METODOLOGÍA

8.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

8.1.1 Caracterización de la Población

En la actualidad, el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO” cuenta con 2 servidores de carrera administrativa, 6 de libre nombramiento, 5 provisionales, 1 de periodo fijo y 139 contratistas por prestación de Servicios.

8.1.2 Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico del PIC es cuantitativa, se elaboró un instrumento de manera conjunta con los servidores a quienes se les consultó sus necesidades de capacitación.

8.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es Encuesta dirigida los servidores de la entidad de tipo de vinculación planta.

8.1.4 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

- ☐ Misión
- ☐ Visión
- ☐ Objetivos Estratégicos
- ☐ Sistema de Gestión (Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 sobre la implementación del nuevo Sistema de Gestión “MIPG”).



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

8.2 Análisis de Resultados

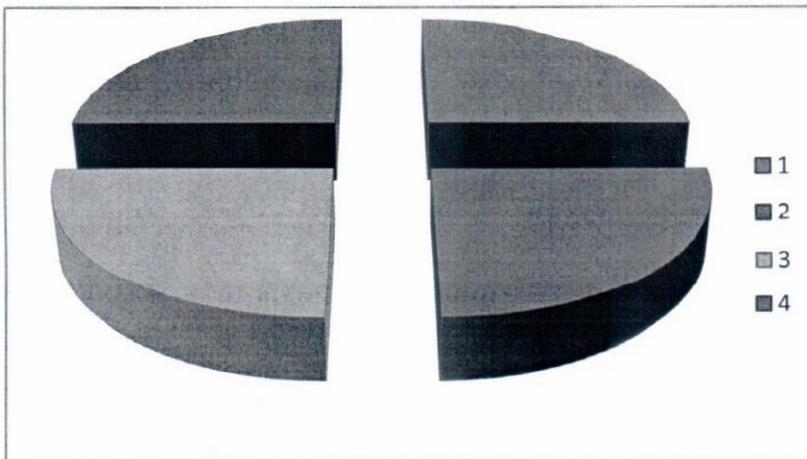
8.2.1 ¿Cómo procesó la información?
Organización de la información

Una vez aplicada la encuesta se realiza priorización de las necesidades de acuerdo a ponderación dada por los servidores.

8.2.2 Principales Resultados Obtenidos

Aunque se consultaron las opiniones de servidores de diferentes Dependencias y Niveles Ocupacionales, se pudo apreciar que surgieron necesidades de capacitación en temas transversales que, de suplirse, beneficiarán a un gran número de servidores.

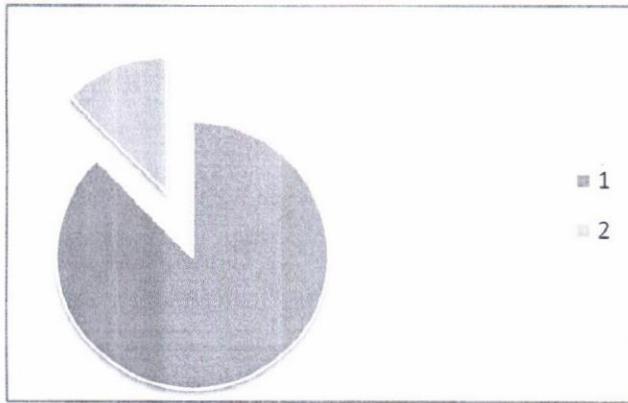
| 4, ALGUN TEMA EN ESPECIAL COMPLEMENTARIA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN EL AREA DE TRABAJO | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------|------------|
| RESPUESTA | CODIGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| ALMACEN | 1 | 2 | 25 |
| ARCHIVO | 2 | 2 | 25 |
| REFORMA TRIBUTARIA | 3 | 2 | 25 |
| LEY DE FINANCIAMIENTO | 4 | 2 | 25 |
| | | 8 | 100 |



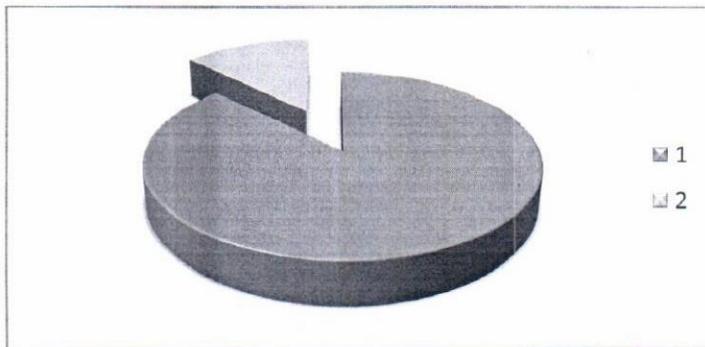


**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDIO "INDEPORTES QUINDIO"**

| 5. CREE NECESARIA LA CAPACITACION | | | |
|-----------------------------------|--------|------------|------------|
| RESPUESTA | CODIGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| SI | 1 | 7 | 87,5 |
| NO | 2 | 1 | 12,5 |
| | | 8 | 100 |



| 6. CONSIDERA QUE NECESITA CAPACITACION | | | |
|----------------------------------------|--------|------------|------------|
| RESPUESTA | CODIGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| SI | 1 | 7 | 87,5 |
| NO | 2 | 1 | 12,5 |
| | | 8 | 100 |

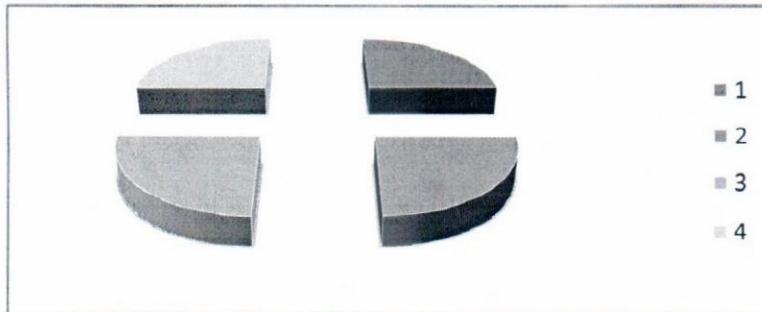




INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION
DEL QUINDÍO "INDEPORTES QUINDÍO"

7. CUAL ES LA CAPACITACION QUE DEBERIA RECIBIR

| RESPUESTA | CODIGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|------------|
| ARCHIVO | 2 | 2 | 25 |
| REFORMA TRIBUTARIA | 3 | 2 | 25 |
| ATENCION CLIENTE | 8 | 2 | 25 |
| VENTANILLA UNICA | 11 | 2 | 25 |





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

ENCUESTA CAPACITACION DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO INDEPORTES QUINDIO

| NUMERO | PREGUNTA | RESPUESTA | CODIGO |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------|
| 4 | ALGUN TEMA EN ESPECIAL COMPLEMENTARIA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN EL AREA DE TRABAJO | ALMACEN | 1 |
| | | ARCHIVO | 2 |
| | | REFORMA TRIBUTARIA | 3 |
| | | LEY DE FINANCIAMIENTO | 4 |
| | | EVALUACION DE DESEMPEÑO | 5 |
| | | TALENTO HUMANO | 6 |
| | | ELABORACION Y SEGUIMIENTO PLANE | 7 |
| | | CLIMA LABORAL | 8 |
| | | VENTANILLA UNICA | 9 |
| 5 | CREE NECESARIA LA CAPACITACION | SI | 1 |
| | | NO | 2 |
| 6 | CONSIDERA QUE NECESITA CAPACITACION | SI | 1 |
| | | NO | 2 |
| 7 | CUAL ES LA CAPACITACION QUE DEBERIA RECIBIR | ALMACEN | 1 |
| | | ARCHIVO | 2 |
| | | REFORMA TRIBUTARIA | 3 |
| | | TALENTO HUMANO | 4 |
| | | EVALUACION DESEMPEÑO | 5 |
| | | EMPALME | 6 |
| | | MECANICA AUTOMOTOR | 7 |
| | | ATENCION CLIENTE | 8 |
| | | PRIMEROS AUXILIOS | 9 |
| | | RECREACION | 10 |
| | | VENTANILLA UNICA | 11 |
| | | EXCEL | 12 |
| | | SEGURIDAD SOCIAL | 13 |
| 8 | CONSIDERA QUE TIENE TODOS LOS CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO | SI | 1 |
| | | NO | 2 |
| 9 | LOS CONOCIMIENTOS QUE TIENE LE DAN SEGURIDAD PARA HACER SU TRABAJO | SI | 1 |
| | | NO | 2 |



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

9. EJECUCIÓN

9.1 Presupuesto

El presupuesto definido para el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO" para el año 2019 el presupuesto inicial es de Doce Millones de Pesos \$12.000.000.00.

9.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

9.2.1 Inducción - Re inducción de la Entidad

Cuando se vinculan servidores a la Entidad, se les hace inducción en los siguientes temas:

- Plataforma Estratégica - Sistema Integrado de Gestión
- Situaciones Administrativas
- Procesos prestacional

9.2.3 Entrenamiento

En el Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío "INDEPORTES QUINDIO", cuando ingresa un servidor nuevo el Jefe del Área Administrativa y Financiera o el supervisor de la Dependencia respectiva designa a una persona que le apoya en la realización del entrenamiento al puesto de trabajo, el cual debe quedar consignado en un Acta de recibo de puesto de trabajo.



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

9.2.4 Plan de Capacitación

| TEMAS | DIRIGIDO A |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| SUPERVISION DE CONTRATOS | PERSONAL EN GENERAL |
| ACTUALIZACION TRIBUTARIA | CONTADORA-JEFE AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| ROLES, FUNCIONES DE LA SUPERVISION, INVENTORIA Y LIQUIDACION DE CONTRATOS ESTATALES | TECNICA EN DEPORTES INTERCOLEGIADOS |
| TRABAJADORES FELICIES, EMPRESAS PRODUCTIVAS | JEFE ADMINSTRATIVA Y FINANCIERA |
| ARCHIVO Y ALMACEN | PROFESIONAL ARCHIVO Y ALMACEN |
| LIQUIDACION SEGURIDAD SOCIAL | CONTROL INTERNO-JEFE AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| MIPG | CONTROL INTERNO-JEFE AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| REALIZACION DE AUDITORIAS INTERNAS | CONTROL INTERNO-JEFE AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| RESPONSABILIDADES DE ALMACEN PARA EMPALME 2019 GERENCIA DE BIENES RECURSOS FISICOS E INVENTARIOS PUBLICOS | PROFESIONAL UNIVERSITARIA CON FUNCIONES DE ARCHIVO Y ALMACEN |
| INDUCCION Y REINDUCCION | |
| ACTUALIZACION EN GESTION DOCUMENTAL POLITICA DE GESTION DOCUMENTAL ARTICULADA AL MIPG | CONTROL INTERNO |
| 10 PASOS PARA ELABORACION TECNICA DEL PRESUPUESTO 2020 DE ENTIDAD TERRITORIAL | CONTROL INTERNO - GERENTE GENERAL (28 A 31 DE AGOSTO) |
| ACTUALIZACION PARA SECRETARIAS EJECUTIVAS Y AUXILIARES ADMINSTRATIVAS | SECRETARIA EJECUTIVA (28-31 DE AGOSTO) |
| RECOMENDACIONES PRACTICAS PARA LIQUIDACION, SUPERVISION E INTERVENTORIA DE CONTRATACION ESTATAL FRENTE AL CIERRE DE LA VIGENCIA 2019 | JEFE AREA JURIDICA (12-14 DE SEPTIEMBRE) |
| INDUCCION , REINDUCCION Y CAPACITACION SG-SST | |
| TUNEL CARPIANO | |
| CAPACITACION RIESGO PREVENCIÓN DE CAIDAS A DISTINTO NIVEL | |
| CAPACITACION BRIGADISTAS | PERSONAL EN GENERAL |
| CAPACITACION RIESGO CARDIOVASCULAR | |
| CAPACITACION AUTOCUIDADO | |
| CAPACITACION AL COPAST | |
| CAPACITACION HABITOS DE VIDA SALUDABLE | |
| CAPACITACION SOBRE EL ESTRESS | |
| CAPACITACION RIESGO PSICOSOCIAL | |

El PIC será actualizado de acuerdo a la gestión realizada y las invitaciones que se reciban por parte del Departamento y otras entidades públicas y privadas, se realizará seguimiento mensual y se anexaran evidencias.

OLGA LUCIA FERNANDEZ CARDENAS
Gerente General

Proyectó y elaboró: Maritza Jaramillo Gutiérrez/Contratista de Apoyo
Revisó: Orfa María Ruiz Agudelo/Jefe Área Administrativa y financiera