



El deporte
es de todos

Mindeporte

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC



SECRETARIA GENERAL

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.

2019

MINISTERIO DEL DEPORTE – MINDEPORTE 2019

ERNESTO LUCENA BARRERO
Director General

CLAUDIA MARCELA CHÁVEZ SANMIGUEL
Secretaria General

MARÍA CAROLINA SALCEDO SANINT
Coordinadora GIT Talento Humano

EDWARD SIERRA CLAVIJO
Profesional universitario GIT Talento Humano

2019



CONTENIDO

1.	MARCO NORMATIVO	5
2.	DEFINICIONES:	7
3.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
4.	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2017 – 2027	9
5.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	10
6.	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS.....	12
7.	OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8.	BENEFICIARIOS	14
9.	FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019	14
10.	EJECUCIÓN DEL PIC - 2019.....	22
	PROGRAMAS DEL PIC	23
	A.PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL	23
	B.REINDUCCIÓN.....	23
	C.PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS	24
	E.PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
11.	EVALUACIÓN DEL PIC 2019	26
	INDICADORES.....	26



INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Decreto 1499 de 2017, como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, concibe como el eje central la gestión del Talento Humano. En este sentido, fortalecer los conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de los servidores públicos, contribuye al logro de los objetivos organizacionales, satisfacción del servidor público y la prestación de un mejor servicio a la ciudadanía propendiendo por su bienestar.

Es así, como El Ministerio del Deporte - Mindeporte, de conformidad con la ley, elaboró el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC), con el fin de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos 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, objetivos y retos institucionales para el año 2019, tomando como base los tres (3) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación: eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de valor de lo Público.

El PIC 2019 de Mindeporte, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2017-2027, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Así mismo, 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.



1. MARCO NORMATIVO

- Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- 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 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, 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)”

De igual manera para la formulación del PIC, se tuvo en cuenta:

- 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.
- Circular Externa No.11 DAFP, 2017, Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
- Circular No. 100.04 de 2018, Cursos virtuales Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

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,

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

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).

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 transito 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

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998, el Ministerio del Deporte - Mindeporte, se basa en 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.

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

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.

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 /as 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.

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.



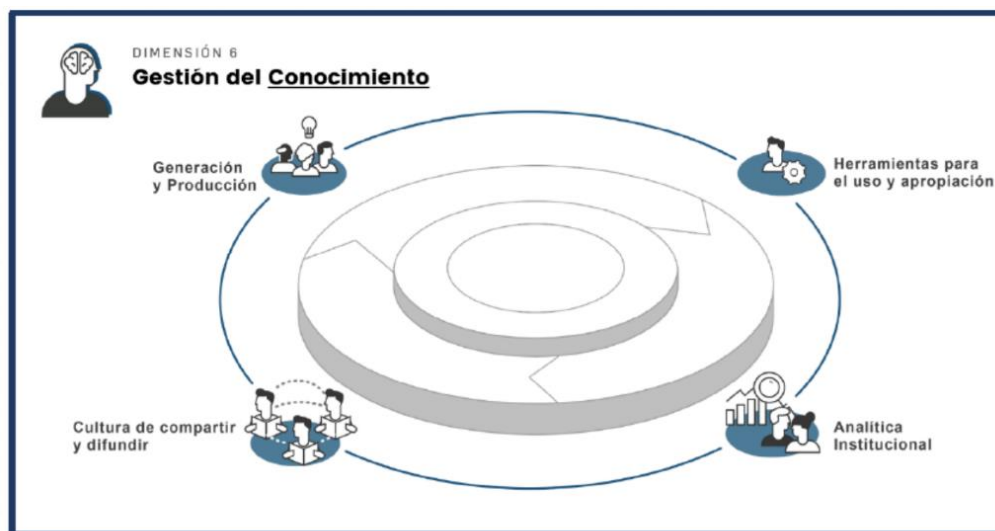
5. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ha establecido siete dimensiones que agrupan políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un objetivo en común que, llevadas a cabo de una manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente.

Una de las dimensiones es el talento humano, concibiéndolo como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



Otra de las dimensiones es la Gestión del Conocimiento y la Innovación que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Dirección Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto a que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y evolución.



Fuente: Función Pública, 2017

Con el fin de lograr el fortalecimiento del talento humano, se encuentran los procesos de capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público, con el uso de metodologías pedagógicas innovadoras incorporando elementos teóricos para lograr un aprendizaje y transferencia del conocimiento, optimizando los recursos disponibles.

6. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

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.⁷

De acuerdo con lo anterior, este ciclo de conocimiento fortalece de forma transversal todas las dimensiones establecidas en el MIPG. Así mismo, y de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se establecen los siguientes enfoques pedagógicos:



⁷ 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.

- Conductismo: Por repetición de patrones.
- Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- Cognitismo: Producir nuevos patrones de comportamiento.
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

7. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores de Mindeporte, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación en modalidad de educación no formal, para desempeñar de manera eficiente y eficaz sus funciones y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales proyectados para el año 2019.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PIC:

- Formular el plan de capacitación de acuerdo con la planeación estratégica y con base en la detección de necesidades institucionales.
- Realizar actividades de capacitación a través de cursos, seminarios, talleres y charlas, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorando su desempeño funcional y comportamental.
- Implementar el Programa de Inducción con el fin de integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional y dar a conocer las funciones propias del cargo, del área y la conformación de la estructura.
- Dar continuidad al Programa de Bilingüismo al interior de Mindeporte, para el dominio de una segunda lengua de los servidores públicos, en coordinación con la Función Pública y el SENA.
- Establecer estrategias con el fin de fomentar una participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones programadas.

8. BENEFICIARIOS

Conforme a lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1 Literal 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.”*

De acuerdo con lo anterior, se realizarán estrategias para lograr abarcar el mayor número posible de servidores públicos de Mindeporte, cuya planta se encuentra distribuida para el año 2019 de la siguiente manera:

Nivel	Cargos
Directivo	10
Asesor	6
Profesional	130
Técnico	12
Asistencial	22
TOTAL	180

9. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2019 de Mindeporte, se utilizaron diferentes herramientas, fuentes de información, para identificar las necesidades de formación y capacitación que actualmente tiene la Entidad.

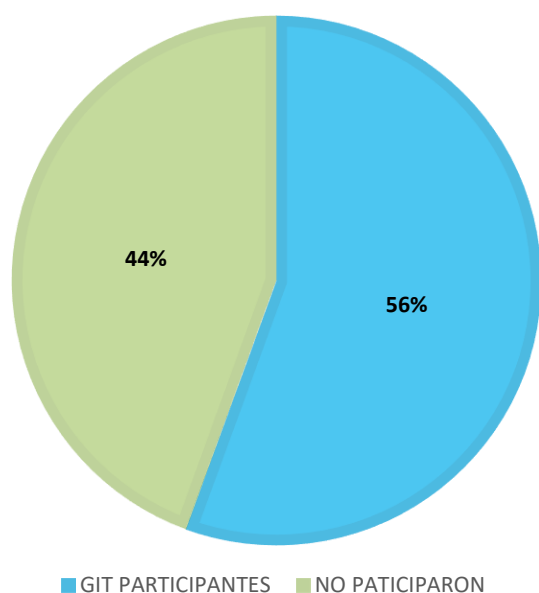
DIAGNÓSTICO:

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. A través de los coordinadores de 15 Grupos Internos de Trabajo, en conjunto con los servidores públicos, se llevó a cabo la recolección de la información de necesidades de capacitación, con el uso de un instrumento orientador para que las temáticas identificadas estuvieran relacionadas con los objetivos estratégicos del GIT, cuyos resultados fueron los siguientes:

- **Dependencias y Grupos Internos de Trabajo que participaron:**

No.	DEPENDENCIAS
1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
2	OFICINA DE CONTROL INTERNO
3	OFICINA JURÍDICA
4	GIT ACTIVIDAD FÍSICA
5	GIT ATENCIÓN AL CIUDADANO
6	GIT COMUNICACIONES
7	GIT CONTRATACIÓN
8	GIT DEPORTE ESCOLAR
9	GIT DEPORTE PROFESIONAL
10	GIT DEPORTE SOCIAL COMUNITARIO
11	GIT INFORMACION Y ESTUDIOS DEL DEPORTE
12	GIT JUEGOS Y EVENTOS DEPORTIVOS
13	GIT LABORATORIO CONTROL DOPAJE
14	GIT RECREACIÓN
15	GIT TALENTO HUMANO
16	SINDICATO

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN - GIT

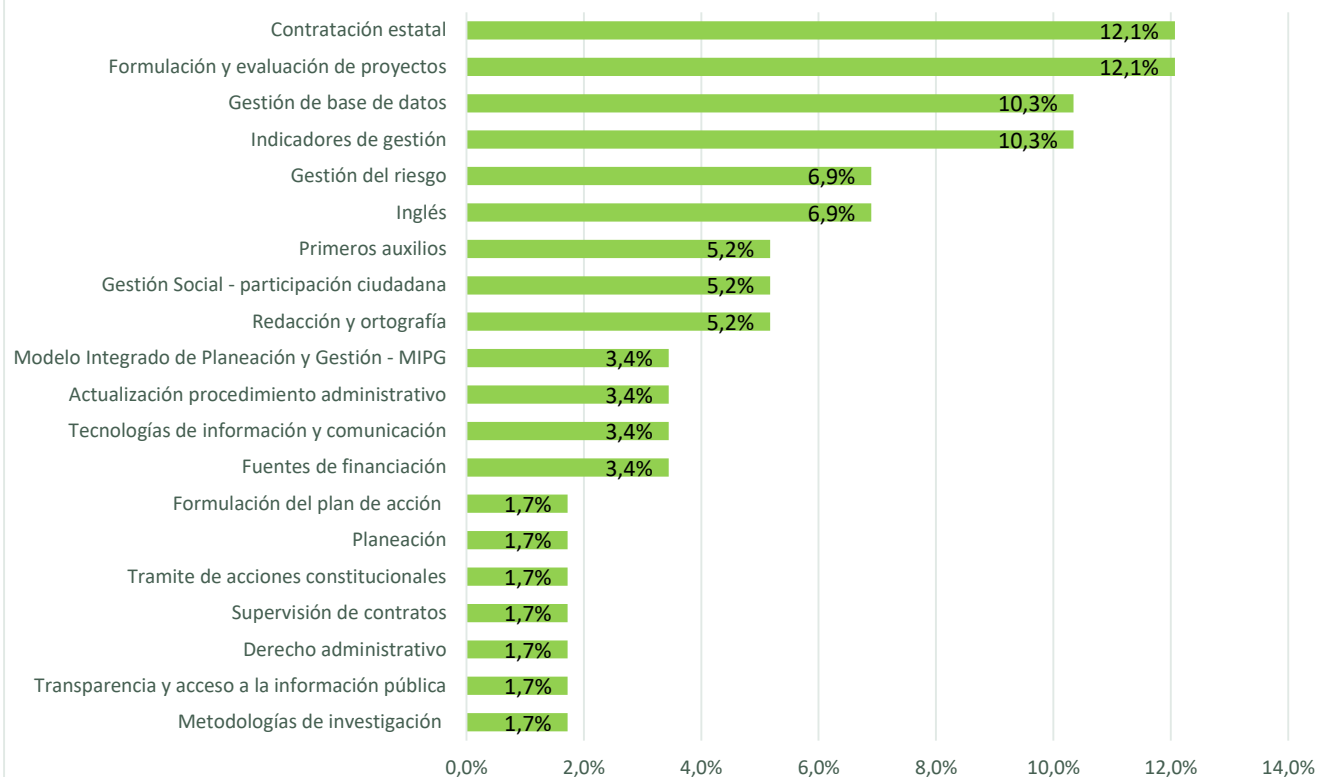


- **Resultado de necesidades de aprendizaje**

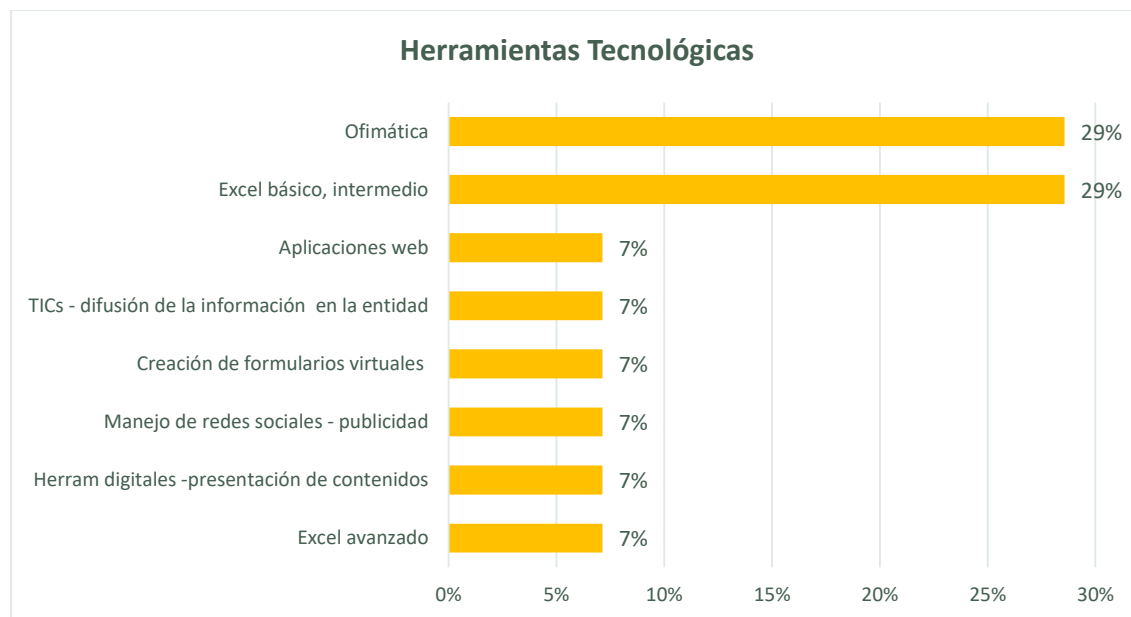
De acuerdo con la encuesta trabajada por los grupos internos de trabajo y en reunión con el sindicato de trabajadores de Mindeporte, se presenta la información clasificada de acuerdo con unos núcleos temáticos, así: Conocimientos transversales, conocimientos específicos, habilidades blandas, herramientas tecnológicas y otras temáticas; que facilitan la identificación de prioridades y así poder orientar la definición de los contenidos del PIC para que sean pertinentes.

CONOCIMIENTOS TRASVERSALES	No. de Grupos Internos de Trabajo
Formulación y evaluación de proyectos	7
Contratación estatal	7
Indicadores de gestión	6
Gestión de base de datos	6
Inglés	4
Gestión del riesgo	4
Gestión Social - participación ciudadana	3
Primeros auxilios	3
Redacción y ortografía	3
Fuentes de financiación	2
Tecnologías de información y comunicación	2
Actualización procedimiento administrativo	2
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	2
Metodologías de investigación	1
Transparencia y acceso a la información pública	1
Derecho administrativo	1
Supervisión de contratos	1
Tramite de acciones constitucionales	1
Planeación	1
Formulación del plan de acción	1
Negociación colectiva	1
Deberes y Derechos Funcionario Público y Derecho Disciplinario	1

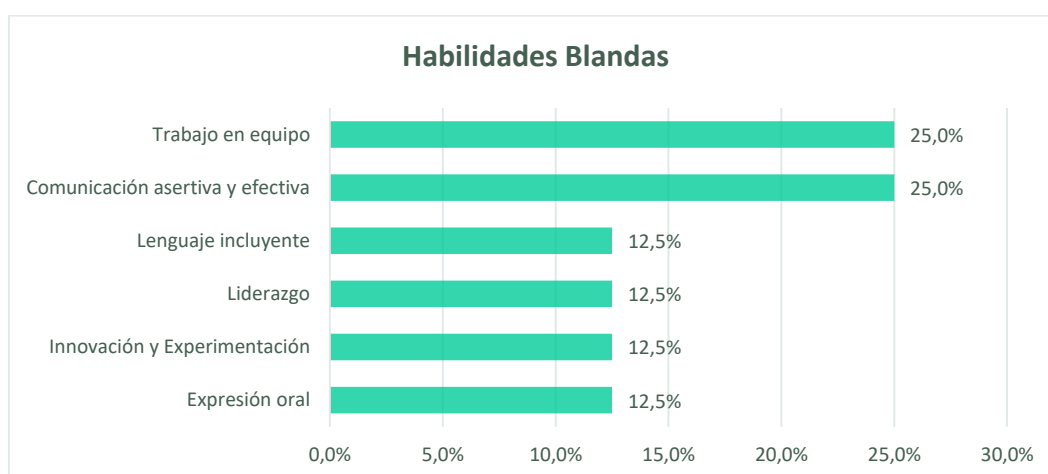
Conocimientos Transversales



HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	No. de Grupos Internos de Trabajo
Excel básico, intermedio	4
Ofimática	4
Excel avanzado	1
Herramientas digitales -presentación de contenidos	1
Manejo de redes sociales - publicidad	1
Creación de formularios virtuales	1
TICs para la difusión de la información en la entidad	1
Aplicaciones web	1



HABILIDADES BLANDAS	No. de Grupos Internos de Trabajo
Comunicación asertiva y efectiva	2
Trabajo en equipo	2
Expresión oral	1
Innovación y Experimentación	1
Liderazgo	1
Lenguaje incluyente	1



CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS	GIT
Profundización en el uso del Big Data en las estrategias de comunicación corporativa	Comunicaciones
Normas Internacionales de Auditoria	Control Interno
Redacción de informes de auditoría	Control Interno
Políticas públicas de infancia y adolescencia	Deporte Escolar
Reportes UIAF, implementación SIPLAFT, NIIF Y Normatividad Financiera	Deporte Profesional
Análisis y evaluación de estados financieros	Deporte Profesional
Formulación de lineamientos para el desarrollo del barrismo social.	Deporte Profesional
Conocimiento de la comisión nacional de fútbol y las comisiones locales de seguridad, comodidad y convivencia en el futbol	Deporte Profesional
Catálogo de clasificación presupuestal	Juegos y eventos deportivos
Ejecución del plan de adquisiciones	Juegos y eventos deportivos
Cobros coactivos (normativa vigente y procedimientos)	Jurídica
Actualización en normativa deportiva (Ley 1270 de 2009, Decreto 1717 de 2010 y Plan Decenal del Fútbol)	Jurídica
Actualización en las normas de calidad ISO que aplican al Laboratorio	Laboratorio Control de Dopaje
Metrología	Laboratorio Control de Dopaje
Análisis de causa raíz	Laboratorio Control de Dopaje
Diseño experimental	Laboratorio Control de Dopaje
Estadística aplicada	Laboratorio Control de Dopaje
Espectrometría de masas	Laboratorio Control de Dopaje
Validación de metodologías de inmunoensayo	Laboratorio Control de Dopaje
Análisis en muestras biológicas antidopaje en rutina	Laboratorio Control de Dopaje
Procesamiento de muestras biológicas en grandes eventos deportivos	Laboratorio Control de Dopaje
Auditoría ISO17025	Laboratorio Control de Dopaje

OTRAS TEMÁTICAS
Gestión de procedimientos
Caracterización discapacidad
Lenguaje de género
Lenguaje de señas
Estrategias de reciclaje y post consumo
Herramientas pedagógicas para la transmisión del conocimiento
Cuidado del medio ambiente
Construcción de instrumentos de caracterización
Presentación de informes
Atención poblaciones diferenciales
Caracterización poblacional de acuerdo a ciclo de vida

EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS EN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Para la formulación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Función Pública con la participación de la Escuela de Administración Pública – ESAP, establecieron los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones y contenidos:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	- Mecanismos de protección de DDHH - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	Ser	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional

Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.		– empatía
	Saber	- Cultura orientada al conocimiento. - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
	Ser	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	- Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN COLDEPORTES - 2018

A través de contrato 000663 del 7 de noviembre de 2018, suscrito entre Coldeportes y la Universidad del Área Andina, se llevó a cabo el proceso de capacitación de los servidores públicos de la entidad con el fin de fortalecer las competencias laborales, de acuerdo con lo contemplado en el PIC 2018. Dicho proceso se desarrolló en 4 temáticas: Generalidades del Deporte, Derecho Administrativo, Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y Actuaciones Administrativas.:

De acuerdo con el proceso participación y de evaluación de los cursos, a continuación se presenta el resumen de la percepción manifestada por participantes:

Módulo	Promedio de Participantes	Aspectos evaluados - % favorabilidad		
		Metodología	Capacitador	Conocimientos Obtenidos
Generalidades del deporte	36	88%	90%	90%
Derecho administrativo	38	88%	97%	72,5%
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	28	67%	65%	74%
Actuaciones administrativas	32	87%	100%	100%

10. EJECUCIÓN DEL PIC - 2019

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 2019, en el rubro A-02-02-02-009 SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES. Estos recursos serán utilizados para ejecutar capacitaciones sobre temáticas priorizadas, cuya oferta gratuita no esté disponible a través de las entidades públicas o privadas.
- ✓ 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. A través de estas entidades, se buscará abarcar el mayor número de capacitaciones gratuitas posibles.
- ✓ 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 Mindeporte.
- ✓ 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.

PROGRAMAS DEL PIC

A. PROGRAMA DE INDUCCIÓN GENERAL

El programa de Inducción General tiene como objetivo integrar al nuevo colaborador con la cultura organizacional de Mindeporte, dar a conocer temas propios de la entidad: estructura organización, Modelo Integrado de Plan, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo entre otros temas trasversales de la Entidad, familiarizarlo con la estructura y funcionamiento del Estado Colombiano y entrenarlo en las funciones de su puesto de trabajo.

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.

B. REINDUCCIÓN

El programa de reintucción tiene como objetivo actualizar y dar a conocer cambios o innovaciones en los procesos y objetivos de la Entidad o de nuevas directrices impartidas por entidades competentes, especialmente las señaladas por Función Pública.

Dentro de las temáticas definidas en el diagnóstico, es necesario priorizar capacitaciones en tres temas importantes para la gestión administrativa de la Entidad:

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Función Pública expidió la Circular No. 100.04 del 14 de diciembre de 2018, donde señala que las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reintucción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG. Para ello, se encuentra habilitado el curso virtual en la página de dicha entidad.

Así mismo, se indica que todos los servidores públicos como mínimo deben adelantar el módulo “Fundamentos Generales”. Al igual que los Gerentes Públicos deben tomar, además, el curso de “Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana”.

En cuanto a los servidores responsables de la implementación de las políticas asociadas a MIPG, éstos deben seguir la totalidad de los módulos que conforman el curso virtual.

2. Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta que se debe realizar la evaluación periódica de los servidores públicos que se encuentran en carrera administrativa, se hace necesario llevar a cabo una capacitación para actualización de este proceso con dichos funcionarios, así como con los evaluadores. De igual manera, reforzar la información para los servidores públicos en periodo de prueba.

3. Competencias laborales Decreto 815 de 2018.

A través de Función Pública, se llevará a cabo taller para todos los servidores públicos sobre las competencias laborales establecidas en el Decreto 815 de 2018, la importancia de su interpretación y para el desempeño laboral.

Metodología:

Para la temática de MIPG, Función pública ha puesto a disposición el curso virtual gratuito a través de la página: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>, donde el servidor público podrá conocer la metodología, realizar el proceso de inscripción, ingresar a la plataforma y revisar el avance del curso.

A través de cada Jefe de Dependencia y/o Coordinador de Grupo Interno de Trabajo, se hará el seguimiento de los servidores públicos que hayan culminado como mínimo el módulo obligatorio “Fundamentos Generales”. La información deberá ser enviada al GIT de Talento Humano para la respectiva consolidación y control.

Con relación al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y Competencias laborales, se dispondrá de jornadas generales de capacitación, cuyo lugar será el auditorio de la entidad. Y se dispondrá igualmente de un profesional para resolver las inquietudes y dificultades que presenten los servidores públicos.

C. PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

El objetivo es desarrollar habilidades asociadas a potenciar el liderazgo de los colaboradores y las competencias necesarias para optimizar la planificación y la organización del trabajo, la definición y comunicación de tareas y objetivos, aprendiendo a identificar y diferenciar las tareas urgentes e importantes, priorizando adecuadamente y gestionando el tiempo óptimamente y la claridad de cada uno de los roles.

Metodología:

La metodología está basada en el aprendizaje experiencial, debido a que se concentra en estrategias de transmisión que forman destrezas conocimientos tras haber sido experimentados de forma práctica, a través de las cuales se pretende formar, moldear y fortalecer actitudes.

Los temas a desarrollar en los talleres serán los siguientes:

1. Liderazgo: Comunicación asertiva, estilos de afrontamiento, trabajo en equipo, ética profesional y personal y planeación y manejo del tiempo.
2. Claridad del rol: qué es un rol, ambigüedad del rol, conflictos, medidas preventivas para la claridad del rol, evaluación del desempeño y retroalimentación.
3. Inteligencia emocional: conceptos básicos, habilidades de la inteligencia emocional, pautas para ser emocionalmente inteligente.

D. CAPACITACION NO FORMAL

De acuerdo con las temáticas priorizadas en el proceso de diagnóstico, se llevarán a cabo varias estrategias con el fin de abordar a través de cursos la mayoría posible de estas.

- La primera se hará a través de una convocatoria interna, para que los mismos servidores públicos de Mindeporte que tengan experticia en los temas y las competencias pedagógicas, se puedan convertir en capacitadores y multiplicadores del conocimiento.
- Se gestionará ante las diferentes entidades y/o universidades públicas y privadas, de acuerdo con la oferta disponible, la posibilidad de brindar capacitación de manera gratuita en las temáticas priorizadas.

E. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Busca 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. Para este programa se elaborará un plan de capacitación adicional.

11. EVALUACIÓN DEL PIC 2019

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 desarrollará 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 que se aplicarán para la medición del Plan Institucional de Capacitación, serán de eficacia, eficiencia y de efectividad:

- **Porcentaje de cumplimiento del PIC**

$(\text{Número de capacitaciones realizadas} / \text{Número de capacitaciones programadas}) \times 100$

Estándar sugerido:

Superior: 100%.

Inferior: 60%

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

- **Cobertura del PIC**

$(\text{Número de participantes del PIC} / \text{Total de servidores públicos}) \times 100$

Estándar sugerido:

Superior: 100%.

Inferior: 60%

Evalúa la continuidad y la deserción en los cursos programados.

- **Nivel de satisfacción de la capacitación**

$\text{Respuestas con calificación esperada} / \text{Número total calificaciones o respuesta obtenidas}$

Superior: 100%.

Inferior: 70%

Este indicador permite evaluar el nivel de satisfacción 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.

- **Impacto PIC 2019**

Número de funcionarios que mejoraron las competencias / total de funcionarios capacitados

Superior: 100%.

Inferior: 70%

Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas lograron el cambio positivo esperado en el área de trabajo.

APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019 DEL MINISTERIO DEL DEPORTE – MINDEPORTE

FIRMAS: El Plan Institucional de Capacitación 2019, aprobado por el Director de Mindeporte, mediante acto administrativo N° 001219 del 29 de julio de 2019.



Anexo No. 1. Cronograma de actividades PIC

CRONOGRAMA PIC 2019

PROGRAMA Y/O ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	CONTENIDO ESPECIFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
INDUCCIÓN GENERAL	Generalidades de la entidad y el puesto de trabajo.												
REINDUCCIÓN	MIPG, Evaluación Desempeño y Competencias Decreto.												
EDUCACIÓN NO FORMAL	La oferta se estará publicando y promocionando a todos los servidores públicos.												

