



El deporte
es de todos

Mindeporte

 **GIT**
Talento Humano
Si le pones corazón, ¡el resultado siempre será mejor!



Plan Institucional de Capacitación

SECRETARIA GENERAL

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.

2022

MINISTERIO DEL DEPORTE

GUILLERMO HERRERA CASTAÑO
Ministro del Deporte

ANGÉLICA VIVIANA GIRALDO PERDOMO
Secretario General

LUZ ÁNGELA LENIS GARCES
Coordinadora GIT Talento Humano

EDWARD SIERRA CLAVIJO
Profesional universitario GIT Talento Humano

2022



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	2
MARCO NORMATIVO	3
MARCO CONCEPTUAL	9
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022.....	13
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	20

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Ministerio del Deporte desarrollará 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 2022, tomando como base los objetivos del ministerio, la encuesta de necesidades a funcionarios, informes diagnósticos, normatividad vigente y los tres (3) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030: eje 1: Gestión del Conocimiento y de la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital y eje 4: Probidad y Ética de lo Público.

Para su formulación se 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. Igualmente está enmarcado en la Dimensión de Talento Humano, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De otra parte, de acuerdo con los resultados de procesos de capacitación de periodos anteriores, la participación de los funcionarios en estos procesos es mayor en aquella ofertada de carácter virtual, y particularmente las entidades públicas, incluyendo el Ministerio del Deporte, se han dinamizado ante circunstancias por cuenta de la propagación del COVID-19, llevando a cabo estrategias como el trabajo en casa y la suspensión de actividades que agrupen personas, información que se tendrá en cuenta a la hora de escoger la modalidad para la realización de las capacitaciones.

2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los colaboradores del Ministerio del Deporte, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación en modalidad de educación no formal, con el fin de contribuir al mejor desempeño de sus funciones y alcanzar los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar las principales necesidades de aprendizaje requeridas por los servidores públicos del ministerio a través de un diagnóstico que contemple diferentes aspectos.
- Definir el programa de inducción, reinducción y entrenamiento que será desarrollado en el 2022.
- Establecer las temáticas de aprendizaje a desarrollar durante el año 2022, alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-20230.
- Definir las estrategias para la ejecución del plan institucional de capacitación 2022, que abarque las temáticas priorizadas.
- Establecer el cronograma para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022.

3. 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 reintroducción, 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 2.2.9.3 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)”

- Resolución 390 de 2017, por la cual se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización de los Servidores Públicos, el cual orienta a las Entidades en el diseño y aplicación de los programas de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y el desarrollo administrativo del Estado.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Resolución 104 de marzo de 2020, (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

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

- 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.
- Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”, Artículo 16. Capacitación.
- Circular Externa No.11 DAFP, 2017, Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se definen algunos conceptos importantes para tener en cuenta dentro del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

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

Capacitación: *“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del Cargo”.*²

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

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

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

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

³ Ley 115 /1994

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

Profesionalización: *“Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo”.⁵*

Principios Rectores

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

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 de los funcionarios.

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.

⁵ Decreto 894 de 2017

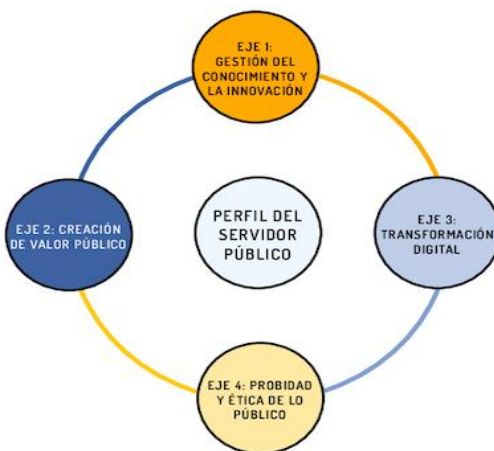
Continuidad: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030

El PNFC se encuentra alineado con los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, especialmente en lo relacionado con el Pacto V “Ciencia, tecnología e innovación: un sistema para construir el conocimiento para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

En esta versión del PNFC, se encuentran definidas unas prioridades temáticas de capacitación y formación del Gobierno en 4 ejes los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Con la resolución 104 de marzo de 2020 se hicieron los ajustes a los ejes temáticos priorizando la Transformación digital y a la Innovación, como temáticas importantes para desarrollar competencias en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

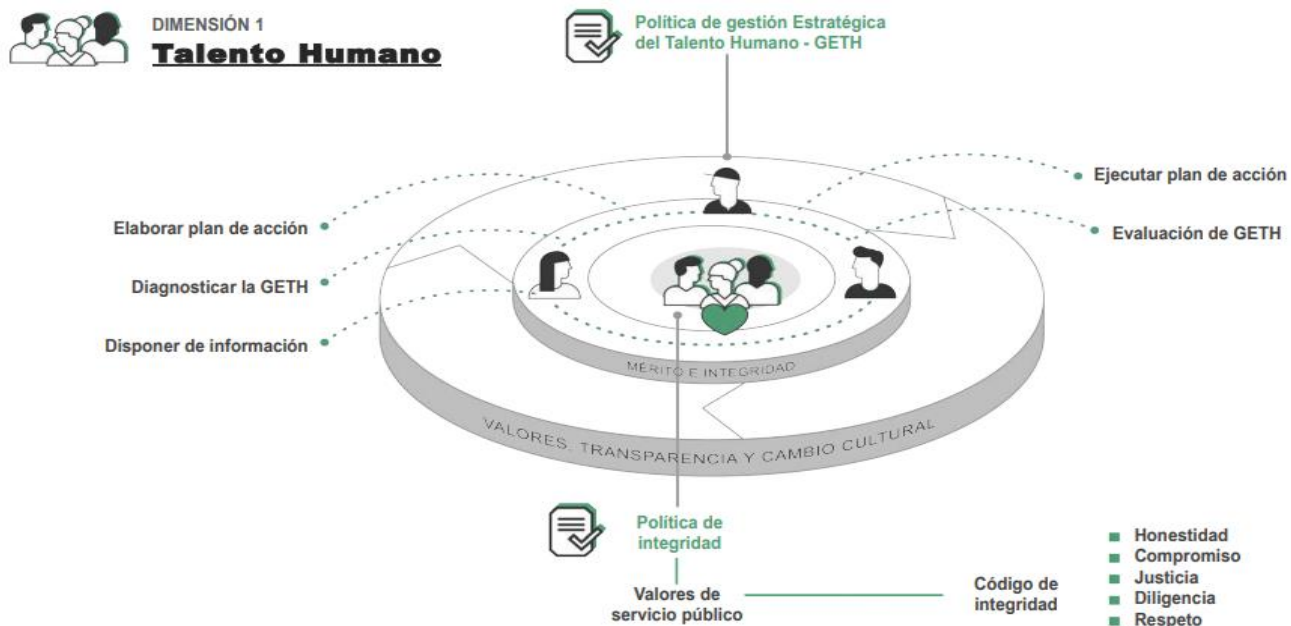
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

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, que de acuerdo con lo señalado por Función Pública *“Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y*

el desempeño individual, concibiendo este 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.”

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Función Pública)



5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES – PIC 2022

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2022 del Ministerio del Deporte, se utilizaron diferentes herramientas y fuentes de información con el fin de identificar las necesidades de formación y capacitación que requieren los servidores públicos, descritas a continuación.

PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIO DEL DEPORTE 2019-2022

El Plan Estratégico es el instrumento que orienta las acciones con el fin de cumplir los objetivos institucionales en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, el cual se formula para un plazo de 4 años. De acuerdo con la creación del nuevo Ministerio del Deporte, se hizo necesario modificar la planeación estratégica estableciendo como misión:

Formular, liderar y orientar una política eficiente incluyente e innovadora para el deporte, la recreación, la actividad física, la infraestructura recreativa y deportiva, y el aprovechamiento del tiempo libre contribuyendo a la educación, el bienestar y calidad de vida de las personas y ejercer la inspección, vigilancia y control, en el marco del Sistema Nacional del Deporte y la garantía de los derechos de las personas a la práctica de las actividades del sector.

Y cuyos objetivos estratégicos son:

1. Fortalecer la institucionalidad y la articulación de las entidades que conforman el Sistema Nacional del Deporte – SND.
2. Incrementar las actividades de fomento en procura del logro de objetivos relacionados con la recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre.
3. Fortalecer los programas de desarrollo deportivo del país con el propósito garantizar los procesos de formación, preparación y competencia de los deportistas de altos logros, así como aumentar la reserva y el talento deportivo.

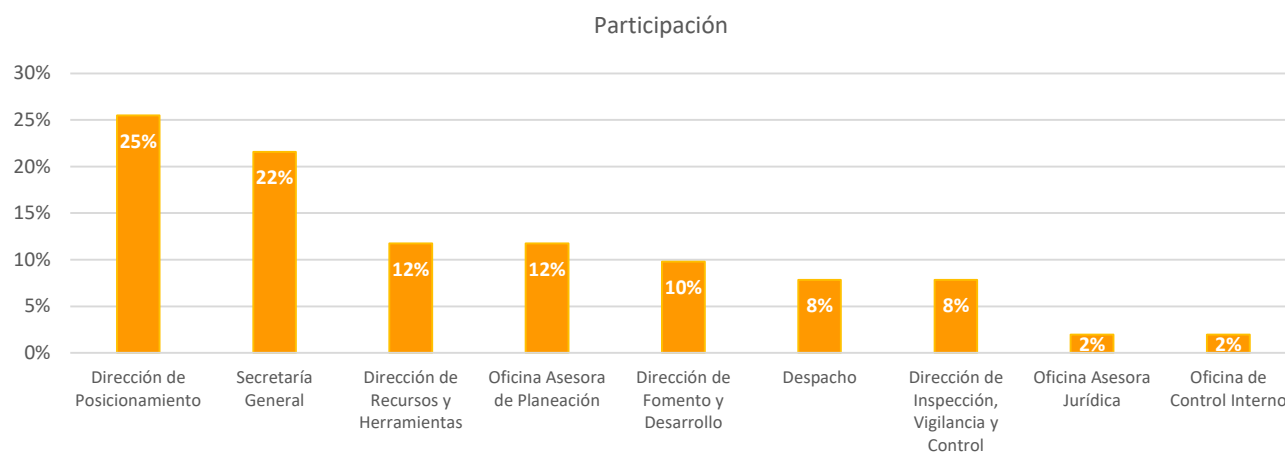
De acuerdo con lo anterior, dentro de los principales saberes y competencias necesarias para las áreas misionales, se encuentran:

- Legislación deportiva
- Sistema Nacional del Deporte
- Diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas en materia deportiva

ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS

Para la encuesta realizada a los servidores públicos del Ministerio del Deporte en el mes de diciembre de 2021, se llevó a cabo la recolección de la información en cuanto a la necesidad que el funcionario considera para el desarrollo de sus funciones en el año 2022, así como aquello que percibe requiere la dependencia donde se desempeña y el ministerio en general, lo que permitió tener una información más precisa de las necesidades de acuerdo con los objetivos y funciones de las áreas, cuyos resultados fueron los siguientes:

Participantes: 51 funcionarios respondieron la encuesta que integran 21 Grupos Internos de Trabajo de las 4 Direcciones, 2 oficinas asesoras, Control Interno y Secretaría General.



La información se clasificó teniendo como base el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, por eje temático y por dimensión de la competencia, así como los relacionados con los objetivos del Plan Estratégico del Ministerio, cuya selección de temáticas por parte de los funcionarios se basó en las preguntas sobre las 3 principales necesidades de capacitación en el puesto de trabajo. Igualmente, sobre la temática que consideraban más importante de aprendizaje para el área y para el Ministerio.

De acuerdo con lo anterior a continuación se presentan los resultados:

1. A la pregunta sobre la necesidad de aprendizaje principal para el desempeño de las funciones del cargo:

EJE	Temática	Respuestas
Creación de Valor Público	Contratación estatal y supervisión de contratos	16
	Legislación deportiva	5
	Presupuesto público	3
	Gestión documental	2
	Gerencia deportiva	2
	Temáticas que obtuvieron 1 respuesta conforme a las necesidades de desempeño individual: actualización sistema de control interno, derecho administrativo, entrenamiento deportivo, estadística, ética de lo público, finanzas públicas, estadística, ética de lo público, MIPG y políticas públicas.	1
Transformación digital	Transformación digital	2
	Seguridad de la información	1
Gestión del Conocimiento e innovación	Innovación pública	2
	Analítica de datos	2
Probidad y ética de lo público	Ética de lo público	1

2. A la pregunta sobre la segunda necesidad de aprendizaje para el desempeño de las funciones:

EJE	Temática	Respuestas
Creación de Valor Público	Contratación estatal y supervisión de contratos	8
	Formulación y evaluación de políticas públicas	5
	Legislación deportiva	2
	MIPG	2
	Planeación estratégica	2
	Temáticas que obtuvieron 1 respuesta conforme a las necesidades de desempeño individual: actualización tributaria, código contencioso administrativo, preparación deportiva, derecho administrativo, finanzas públicas, formulación de proyectos, metodología de entrenamiento, normas internacionales de auditoría, presupuesto público, proceso coactivo, SECOP II y sistema nacional del deporte.	1
Transformación digital	Manejo de herramientas tecnológicas	8
	Transformación digital	2
	GESDOC y plataformas ministerio	2
Gestión del Conocimiento e innovación	Investigación	1
	Analítica de datos	1
Probidad y ética de lo público	Régimen Disciplinario	1

3. A la pregunta sobre la tercera necesidad de aprendizaje hubo respuestas diversas entre de las cuales cabe destacar que 5 funcionarios indicaron como necesidad el manejo de herramientas tecnológicas, 4 seleccionaron contratación estatal y supervisión de contratos, 3 formulación y evaluación de proyectos y 3 de ellos Régimen Disciplinario. Las demás respuestas corresponden a temas particulares como: derecho administrativo, código contencioso administrativo, acciones constitucionales, derecho procesal, preparación deportiva, función pública, servicio al cliente, estadística, inglés, planeación estratégica, power-bi, redacción, entre otros.
4. Frente a la pregunta sobre cuál es la necesidad de aprendizaje que considera más importante para la dependencia o GIT, los resultados fueron los siguientes

Temas comunes en los que coincidieron algunos funcionarios

EJE	Temática	Respuestas
Creación de Valor Público	Contratación estatal y supervisión de contratos	12
	Formulación de políticas públicas en el deporte	5
	Formulación y evaluación de proyectos	3
	Planeación Estratégica	3
	MIPG	2
	Legislación deportiva	2
Transformación digital	Manejo de herramientas tecnológicas	4
Gestión del Conocimiento e innovación	Gestión del conocimiento e innovación	3

Temas específicos con única respuesta

Necesidad aprendizaje dependencia
Capacitación plataformas y de los eventos deportivos a cargo del Ministerio.
Política, funcionamiento y objetivo del CAR
Sistema nacional del deporte
Educación financiera para atletas de élite
Análisis y Evaluación de proyectos para la organización de eventos deportivos de rendimiento y alto rendimiento.
convenios interinstitucionales
Seguimiento y control de planes de acción
Estándares internacionales, procedimientos y protocolos con la Agencia Mundial Antidopaje y otras Organizaciones Antidopaje
Gestión de la información Estadística
Metodologías para la participación social en la gestión pública
Gestión del empleo público
Manejo PAC
Gestión documental
Derecho administrativo
Manejo de programas estadísticos
Normas Internacionales de Auditoria.

5. Con relación a la pregunta ¿Cuál considera es la principal necesidad de aprendizaje para el Ministerio?, las repuestas fueron las siguientes.

Temas comunes en los que coincidieron varios funcionarios

EJE	Temática	Respuestas
Creación de Valor Público	Formulación y evaluación de políticas públicas: sector deportivo	12
	Contratación estatal y supervisión de contratos	6
	Legislación deportiva	2
Transformación digital	Manejo de herramientas tecnológicas	3

Temas específicos con única respuesta

Necesidad Ministerio
Cambio de rol de departamento administrativo a ministerio
Planeación Estratégica
Sistematización de la información
Metodología del entrenamiento
Código de procedimiento administrativo y de contencioso administrativo - CPACA
MIPG
Gestión del talento humano
Trabajo en equipo

Necesidad Ministerio
Innovación
Régimen y Procedimiento Disciplinario para los Servidores Públicos
Convenios interinstitucionales
Cultura de la calidad
Procedimientos carrera administrativa
Gestión de la Información
Clima laboral y motivación
Seguridad de la Información
Trabajo en Equipo
Finanzas Públicas
Atención al usuario
Presupuesto público
Sistemas de Planeación Pública y gestión de Proyectos.
Delegación clara de funciones

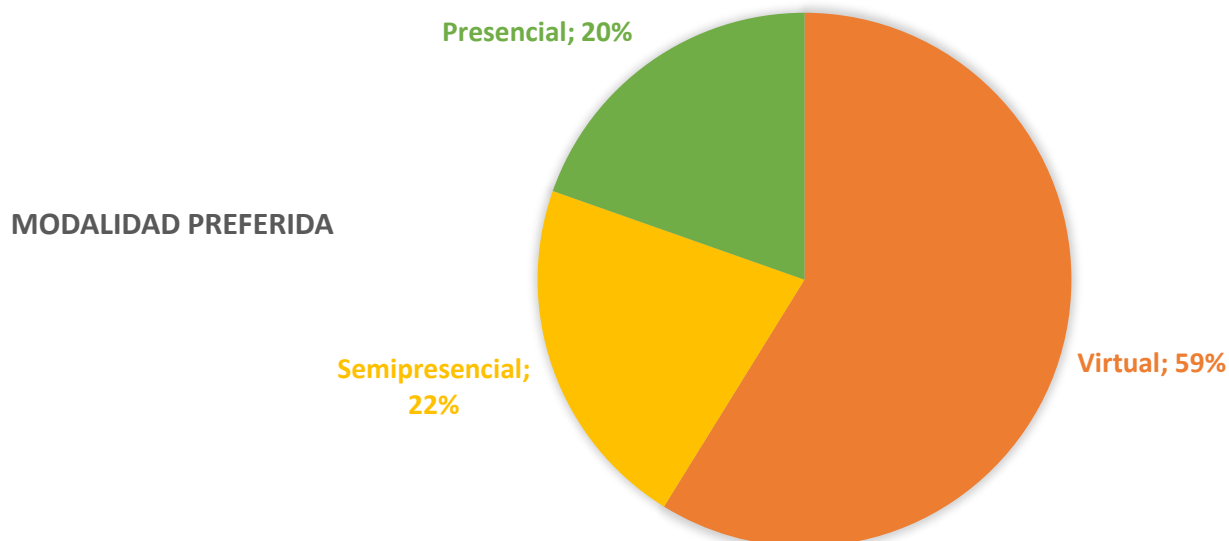
6. Respecto a la pregunta ¿Cuál tema de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, considera más importante que requiere la dependencia para capacitarse?, el resultado fue el siguiente:



7. Por último, en las respuestas de la encuesta fueron identificadas varias que se relacionan con aprendizaje en habilidades blandas, las cuales se indican a continuación:

Habilidad blanda	Respuestas
Trabajo en equipo	6
Comunicación asertiva	4
Liderazgo	2
Resolución de conflictos	1

8. Modalidad: sobre este aspecto, se consultó en la encuesta sobre la preferencia para recibir las capacitaciones, ya sea virtual, presencial o semipresencial, con los siguientes resultados:



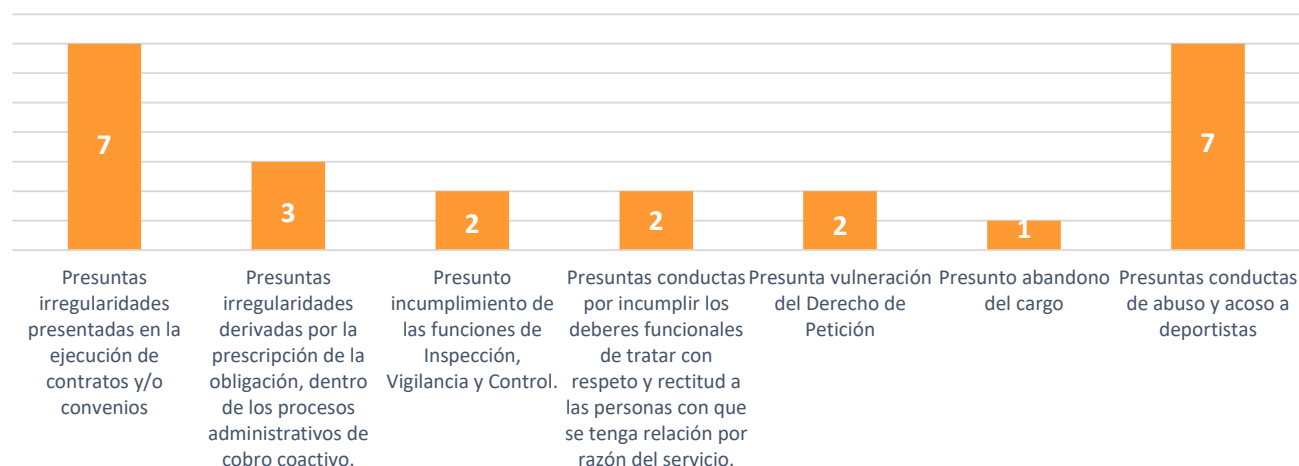
Estos resultados se tendrán en cuenta para la selección de la modalidad en la oferta de los programas educativos.

RESULTADOS DIAGNÓSTICOS

Durante el periodo 2021, en diferentes procesos de seguimiento, así como de investigaciones disciplinarias e información de algunas dependencias, se identificaron varios aspectos en los que se hace necesario adquirir y reforzar conocimientos y habilidades, para el mejor desempeño. Igualmente se hace necesario sensibilizar sobre ciertas conductas contrarias al código de integridad.

De acuerdo con lo anterior, en lo relacionado con el informe presentado por la Oficina de Control Interno Disciplinario, sobre los temas que se han presentado en los procesos de investigación disciplinaria, se obtuvo la siguiente información:

Estadísticas procesos disciplinarios



Como se observa, la mayoría de las faltas se concentran en dos aspectos: irregularidades en la ejecución de los contratos y presuntas conductas de abuso y acoso a deportistas, lo que hace necesario que en los procesos de capacitación sea reforzado los temas de aprendizaje en contratación estatal y código de integridad.

Por otra parte, algunas de las áreas y comités, han manifestado necesidad de capacitación de acuerdo con la siguiente información:

- Control Interno Disciplinario: Actualización régimen disciplinario
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Curso virtual de integridad transparencia y lucha contra la corrupción. Este curso es obligatorio para todos los funcionarios y contratistas.
- DAFP, Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG: Temas relacionados con la gestión del conocimiento, conflicto de intereses, así como continuidad programa de bilingüismo.
- Comisión de Personal: Funciones y procedimientos de la comisión de personal.
- ASMINDEP y Ley 160 de 2014: Temas de aprendizaje en formación sindical.
- Servicio Integral al Ciudadano y reporte PAYAC: Lenguaje de Señas.

6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - 2022

PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Conforme a la detección de necesidades mencionadas en el apartado anterior, la normatividad, directrices por parte de Función Pública y los informes diagnósticos al interior del ministerio, a continuación se detalla la priorización de temáticas a desarrollar durante el año 2022, que podrán ser modificadas conforme a las necesidades del Ministerio, directrices normativas, presupuesto y otras contingencias. Igualmente, durante el periodo se podrán desarrollar temáticas específicas no priorizadas pero necesarias para el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de las áreas, las cuales harán parte del presente plan.

- **Programa de Inducción:** Adicional a los procesos de gestión a cargo del GIT de Talento Humano, para la vinculación de las personas nuevas, se ha desarrollado en articulación con la Escuela Virtual del Deporte, el Curso Virtual de Inducción al Ministerio que contiene información como la normatividad de creación de la entidad, funciones de las dependencias, programas, procedimientos administrativos y código de integridad, que ayudan a la integración de los funcionarios nuevos y contratistas a la cultura de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2022 se espera que más funcionarios nuevos y antiguos desarrollen este curso y puedan realizar los aportes que consideren necesarios para mejorar el contenido.

Así mismo, como parte del proceso de inducción, los funcionarios y contratistas deberán realizar el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, obligatorio para funcionarios y contratistas.

- **Reinducción:** El curso virtual de inducción, dado que es un proceso nuevo, hace parte del proceso de reinducción. Igualmente, de surgir normas, actualizaciones o modificaciones en el funcionamiento de la entidad, se hará la reinducción respectiva.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** actualizar el procedimiento y formato asociado para el entrenamiento en el puesto de trabajo dirigido a los funcionarios nuevos y a aquellos en los que se realiza proceso de reubicación o encargo. La responsabilidad del proceso de entrenamiento estará a cargo del coordinador, jefe de área o director.
- **Capacitación y formación:** De acuerdo con lo descrito en el apartado “Diagnóstico de necesidades 2022”, y una vez efectuado el análisis de dicha información, las temáticas descritas a continuación fueron las priorizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2022, que obedece tanto al cumplimiento de los objetivos del ministerio, la encuesta de necesidades de los funcionarios, al mejoramiento de resultados de los diagnósticos internos y a la normatividad vigente. Estos temas se clasificaron de acuerdo con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030.

Es importante mencionar que el tema de mayor prioridad en todos los instrumentos diagnósticos ha sido el de contratación estatal, por ello, se hará énfasis en este tema de aprendizaje para el año 2022.

Eje Creación de Valor Público:

1. Contratación estatal y supervisión de contratos
2. Formulación y evaluación de políticas públicas.
3. Legislación deportiva

4. Formulación y evaluación de proyectos

Eje Transformación Digital:

1. Transformación digital
2. Manejo de herramientas tecnológicas office 365, énfasis Excel

Eje Gestión del Conocimiento y de la Innovación:

1. Gestión del conocimiento e innovación
2. Analítica de datos

Eje Probidad y Ética de lo Público

1. Régimen disciplinario: Actualización en Código General Disciplinario
2. Ética de lo público y código de integridad
3. Conflicto de intereses

Habilidades blandas

1. Trabajo en equipo
2. Comunicación asertiva

Directrices normativas

1. Formación sindical
2. Actualización en normatividad de finanzas y presupuesto público.

Otros temas de formación:

1. Bilingüismo: continuidad del programa para funcionarios interesados y de acuerdo con sugerido desde el DAFP (FURAG)
2. Lenguaje de señas
3. Funcionamiento comisión de personal

POBLACIÓN OBJETIVO

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 2022 de la siguiente manera:

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

ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. Proyectos de Aprendizaje Interno

Es una estrategia que permite identificar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios, con el fin de llevar a cabo la construcción y transferencia del conocimiento desde la experiencia, así como propiciar las condiciones para producir conocimientos. Se trata de un aprendizaje colaborativo, donde se comparten conocimientos, experiencias y se manifiestan aquellos intereses e inquietudes. Se trata de un proceso en el que se comparte saberes como equipo. Para ello se establecerán las temáticas a desarrollar y se conformará el equipo de aprendizaje a través del formato respectivo.

2. Red Institucional

Es la red de instituciones públicas y privadas que apoyan los procesos de capacitación para los servidores públicos en diversos temas a través de expertos vinculados a dichas entidades. Algunas de las instituciones se identifican a continuación:

1. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
2. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3. Escuela de Administración Pública – ESAP
4. Procuraduría General de la Nación – Instituto de Estudios del Ministerio Público
5. Departamento Administrativo de Planeación – DAP

3. Contratación de capacitaciones

De acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2022, se realizará la contratación de capacitaciones, en especial aquellas cuya oferta no sea brindada de manera gratuita por la Red Institucional o a través de los equipos internos. Igualmente, en esta contratación se tendrán en cuenta oferentes que cuenten con la experiencia y calidad en los temas priorizados.

CRONOGRAMA

		Cronograma general de actividades de capacitación 2022											
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		CRONOGRAMA											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
ACTIVIDADES PREVIAS													
Aprobación del plan													
PROGRAMAS GENERALES													
Inducción general y curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción													
Reinducción conforme a las modificaciones en normas, procedimientos generales y funciones.													
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN													
EJE Y/O PROGAMA	TEMA DE APRENDIZAJE	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Contratación estatal y supervisión de contratos												
	Formulación y evaluación de políticas públicas												
	Legislación deportiva												
	Formulación y evaluación de proyectos												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación digital												
	Manejo de herramientas tecnológicas Office 365, énfasis Excel												
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Gestión del conocimiento												
	Análítica de datos												
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Régimen disciplinario: Actualización en Código General Disciplinario												
	Ética de lo público y código de integridad												
	Conflicto de intereses												
HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo												
	Comunicación asertiva												
DIRECTRICES NORMATIVAS	Temáticas relacionadas con negociación colectiva.												
	Actualización en normatividad y procesos financieros y contables												
OTROS TEMAS	Bilingüismo: aprendizaje del idioma inglés												
	Lenguaje de señas												
	Funcionamiento Comisión de Personal												

EVALUACIÓN PIC 2022

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 establecido. 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 2 a 3 meses posterior al evento, con el uso del formato de evaluación de impacto de capacitación establecido, para los funcionarios seleccionados de acuerdo con una muestra representativa. Se pretende con esta evaluación medir el impacto de la capacitación y los beneficios de esta para el funcionario y la 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**

$\text{Número de funcionarios que mejoraron las competencias} / \text{total de funcionarios capacitados}$

Superior: 100%.

Inferior: 70%

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