

MINISTERIO DEL DEPORTE

Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024

GIT Talento Humano

MINISTERIO DEL DEPORTE

ASTRID BIBIANA RODRÍGUEZ CORTÉS
Ministra del Deporte

LUIS DAVID GARZÓN CHÁVES
Secretario General

LUZ AMPARO JIMENEZ PEREZ
Coordinadora GIT Talento Humano

ALEJANDRA RODRIGUEZ DEL CASTILLO
Profesional GIT Talento Humano

2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO	5
1.1 Objetivos Específicos.....	5
2. ALCANCE	5
3. DEFINICIONES	5
4. MARCO LEGAL.....	6
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	9
5.1. Principios Rectores	9
5.2. Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030.....	10
5.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	11
5.4. Articulación con los Planes Institucionales	11
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES – PIC 2024	12
6.1. Encuesta de Necesidades de Capacitación a Funcionarios	12
6.2. Necesidades de Capacitación Manifestadas.....	14
7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024 ..	14
7.1. Temáticas a Desarrollar	14
7.2. Público Objetivo	16
7.3. Estrategias de Desarrollo.....	17
7.3.1. Aprendizaje Interno	17
7.3.2. Red Institucional	18
7.4. Contratación de Capacitaciones.....	18
7.5. Cronograma:	19
7.6. Otras Consideraciones.....	19

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 2024, tomando como base los objetivos del ministerio, la encuesta de necesidades a funcionarios, informes diagnósticos, normatividad vigente y los cuatro (4) 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), en la profesionalización y desarrollo de los Servidores, basado en la metodología de aprendizaje organizacional que vincula las necesidades organizacionales, 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 1 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 con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, que ha permitido mayor participación de funcionarios al generar programación de la formación en sesiones sincrónicas y asincrónicas.

1. OBJETIVO

Fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los servidores públicos 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.

1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las principales necesidades de aprendizaje requeridas por los servidores públicos del ministerio a través de un diagnóstico que contemple las necesidades individuales, las de las áreas, diagnósticos internos y normatividad.
- ✓ Definir el programa de inducción para los servidores públicos que ingresen al ministerio, así como el de reinducción conforme a los cambios normativos, estructurales o procedimentales.
- ✓ Establecer las temáticas de aprendizaje a desarrollar durante el año 2024, alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030.
- ✓ Definir las estrategias para la ejecución del plan institucional de capacitación 2024, que abarque las temáticas priorizadas.
- ✓ Establecer el cronograma para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los Servidores Públicos de la Entidad, identificando las necesidades de formación y evaluando el impacto de la ejecución del presente Plan.

3. 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.

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

² Decreto 1567 de 1998- Art.4

Educación 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 de comunicación masiva, 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

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

4. MARCO LEGAL

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema de la formación y capacitación de los servidores públicos.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

➤ **Constitución Política de la República de Colombia 1991**

Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

➤ **Ley 1960 de 2019:** *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*

³ Ley 115 /1994

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

⁵ Decreto 894 de 2017

En su artículo 3 se refiere a la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos

- **Decreto-Ley 1567 de 1998:** *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”.*

El artículo 3 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.

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.

- **Decreto 1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

En su título 9 establece: *“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art. 65).

De igual forma se indica en el 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)”

En el Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. “En desarrollo del artículo 3º, 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)”

En el 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)”

- **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”.*
- **Resolución 390 de 2017:** *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*

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.

- **Resolución 104 de 2020:** *“Por 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:

- **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.
- **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.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

5.1. 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 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.

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.

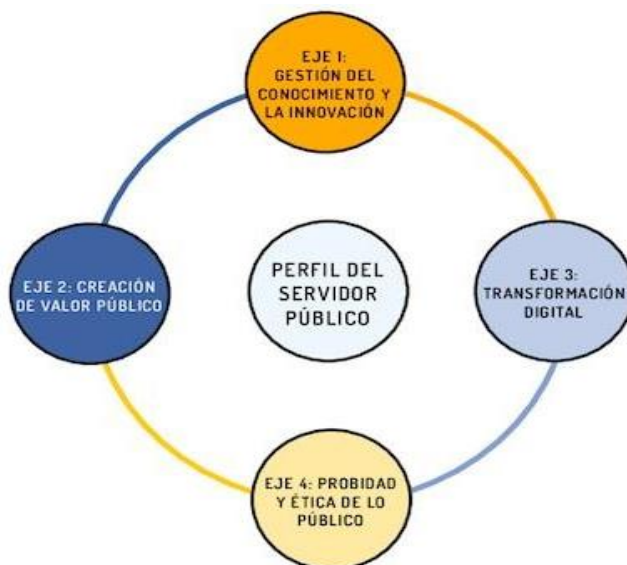
Continuidad: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5.2. 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 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

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.

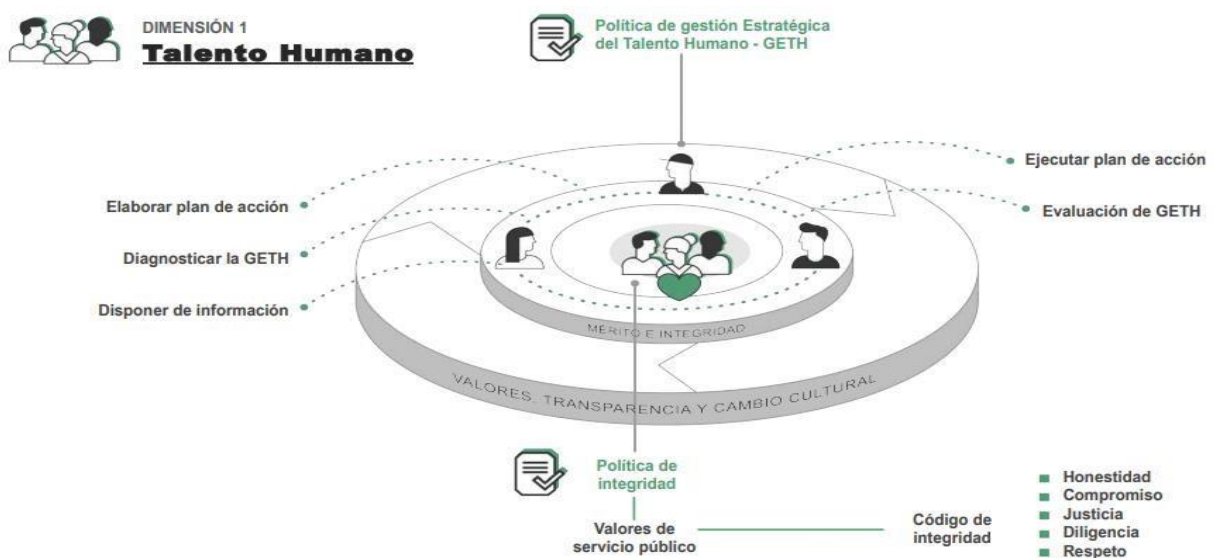
Con la resolución 104 de marzo de 2020 se hicieron los ajustes a los ejes temáticos priorizando la Transformación digital y a la Innovación, como temáticas importantes para desarrollar competencias en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.



5.3. 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)

5.4. Articulación con los Planes Institucionales

El Plan Institucional de Capacitación se articula con el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y Plan de Acción Institucional 2024 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física.
Programa Estratégico:	Fortalecimiento de la gestión y seguimiento institucional del Ministerio del Deporte (2023000000000037)

Iniciativa Estratégica:	Establecer y mantener acciones encaminadas al cumplimiento de la gestión de apoyo institucional
Denominación del Producto	Plan Institucional de Capacitación - PIC
Meta:	El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024.
Responsable	GIT de Talento Humano

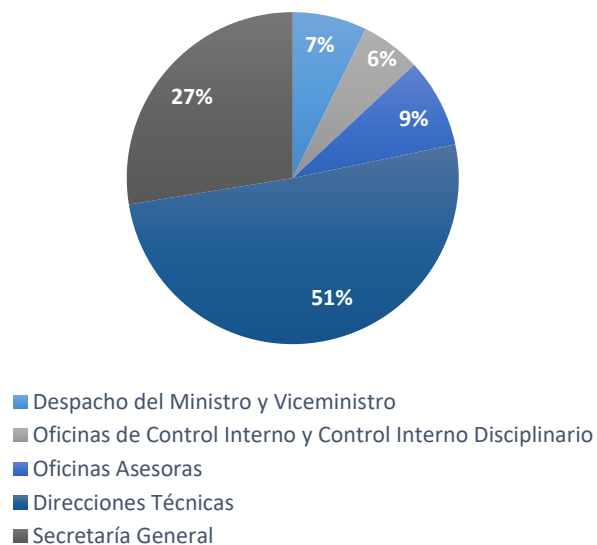
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES – PIC 2024

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2024 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.

6.1. Encuesta de Necesidades de Capacitación a Funcionarios

Se llevó a cabo la encuesta de necesidades de capacitación dirigida a los 155 funcionarios del Ministerio del Deporte en el mes de diciembre de 2023 y enero de 2024. Esta estuvo orientada a obtener información de las prioridades de aprendizaje para el desarrollo de sus funciones en el año 2024, así como aquello que perciben requiere la dependencia donde se desempeñan.

Participantes: 69 funcionarios respondieron la encuesta, los cuales se distribuyen en las diferentes dependencias así: Despacho del Ministro y Viceministro cinco (5), Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario cuatro (4), Oficinas Asesoras seis (6), Direcciones Técnicas treinta y cinco (35) y Secretaría General diecinueve (19).



Resultados: 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 dos necesidades prioritarias para el desempeño en el puesto de trabajo. Igualmente, sobre la temática que consideraban más importante de aprendizaje para el área.

De acuerdo con lo anterior a continuación se presentan los resultados que coincidieron en más de dos respuestas sobre las mismas temáticas:

A la pregunta sobre la necesidad de aprendizaje principal para el desempeño de las funciones del cargo, se presentan las preferencias de los funcionarios enmarcadas en las siguientes temáticas:

EJE	Temática	Respuestas
Creación de Valor Público	Contratación estatal (Supervisión e interventoría, liquidaciones, trámite de incumplimiento de contratos, estudios previos y estudios de mercado)	29
	Gerencia y Gestión Pública (Estructura del estado, servidor público, planeación estratégica en el sector público, políticas públicas)	13
	Gestión financiera y presupuestal (manejo contable, actualización tributaria, presupuesto)	11
	Gestión de Proyectos	6
	Redacción de documentos jurídicos, ortografía y lenguaje claro	5
	Administración Deportiva	3
Transformación digital	Manejo de herramientas tecnológicas (Excel Avanzado, herramientas de Office 365)	20
	Herramientas para la Automatización de Procesos y Aplicativos de Análisis de Datos (Power BI, Python, Tableau, entre otros)	15
	Aplicativos de la Gestión Pública (SIGEP, SECOP, SISEC, GESDOC, ISOLUCION, entre otros)	7
	Seguridad de la Información	3
Probidad y ética de lo público	Código General Disciplinario y normas relacionadas	35

Igualmente se mencionan las temáticas que obtuvieron solo una respuesta: Innovación pública, gobierno digital, clima organizacional, emprendimiento, carrera administrativa, construcción de indicadores, lengua de señas, habilidades blandas y respuesta de derechos de petición.

6.2. Necesidades de Capacitación Manifestadas

De igual forma, algunas de las áreas y comités, han manifestado necesidad de capacitación de acuerdo con la siguiente información:

- 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.
- ASMINDEP, Ley 160 de 2014 y Acuerdo Sindical: Derecho Administrativo Laboral, Negociación Colectiva en la Función Pública y Temas de aprendizaje en formación sindical.
- Oficina Asesora de Planeación: Política de Administración de Riesgo
- Servicio Integral al Ciudadano: Reporte PAAC y Lenguaje de Señas.
- Viceministerio: Prevención del acoso sexual en el Deporte

La información anterior se tendrá en cuenta en la consecución de las capacitaciones para definir los temas específicos.

7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

7.1. Temáticas a Desarrollar

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 la vigencia 2024 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:** Este programa inicia con una sesión de bienvenida y presentación al funcionario nuevo con la información general del Ministerio, dependencias que lo componen, información de los trámites de talento humano e integridad. En esta sesión se informa sobre los cursos virtuales de: Inducción al Ministerio, Talleres de Código de Integridad y Curso de Conflicto de Intereses, que se encuentran dispuestos en la Escuela Virtual del Deporte, que contiene información como la normatividad de creación de la entidad, misión, visión, objetivos, funciones de las dependencias, programas institucionales, procedimientos administrativos, control interno, código de integridad y aplicativos con los que opera la entidad, que ayudan a la integración de los funcionarios nuevos a la cultura de la entidad.

Así mismo, como parte del proceso de inducción, los funcionarios 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:** Teniendo en cuenta que en la vigencia 2023 no se realizó jornada de Reinducción, para esta vigencia será priorizado su desarrollo teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia.
- **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 para 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 PIC 2024”, 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 2024, 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 2024.

Eje Creación de Valor Público:

1. Contratación estatal (Supervisión e interventoría, liquidaciones, trámite de incumplimiento de contratos, estudios previos y estudios de mercado)
2. Gestión financiera y presupuestal (manejo contable, actualización tributaria, presupuesto).
3. Gerencia y Gestión Pública
4. Formulación y evaluación de proyectos
5. Redacción de documentos jurídicos
6. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-
7. Formulación de políticas públicas en el deporte

Eje Transformación Digital:

1. Manejo de herramientas tecnológicas (Excel Avanzado, herramientas de Office 365)
2. Herramientas para la Automatización de Procesos y Aplicativos de Análisis de Datos (Power BI, Python, Tableau, entre otros)
3. Servidor Público 4.0
4. Aplicativos Internos y de la Gestión Pública (SIGEP, SECOP, SISEC, GESDOC, ISOLUCION, entre otros)

Eje Gestión del Conocimiento y de la Innovación:

1. Política Pública de Gestión del Conocimiento e Innovación

Eje Probidad y Ética de lo Público

1. Habilidades blandas (Trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, gestión del tiempo)
2. Código General Disciplinario y normas asociadas
3. Conflicto de Intereses

Directrices Normativas

1. Formación sindical y derecho laboral

Otros temas de formación:

1. Lenguaje de señas
2. Prevención del acoso sexual en el deporte
3. Política de Administración de Riesgo

7.2. Público 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.”**

Por otra parte, conforme lo establecido en la Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció que: *“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.”* De acuerdo con lo anterior, se realizarán estrategias para lograr abarcar el mayor número posible de servidores públicos de Ministerio del Deporte, cuya planta se encuentra distribuida para el año 2023 de la siguiente manera:

Nivel	Cargos
Directivo	11
Asesor	5

Profesional	130
Técnico	12
Asistencial	22
TOTAL	180

7.3. Estrategias de Desarrollo

Dentro de la programación de las temáticas, contenidos y metodologías, se propenderá por aplicar metodologías didácticas que refuercen los conocimientos, como lo es el aprendizaje basado en problemas o proyectos para aquellas temáticas en las que sea pertinente aplicarlas.

Conforme a la experiencia de periodos anteriores y a la oferta identificada en la red institucional, a continuación, se establece la proyección de los oferentes para ejecutar el plan. Sin embargo, esta información puede variar durante su desarrollo conforme pueda surgir la oferta de alguna institución adicional.

7.3.1. Aprendizaje Interno

Es una estrategia que permite identificar las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios y los conocimientos propios de las áreas, con el fin de llevar a cabo capacitaciones y transferencia del conocimiento a las demás áreas de acuerdo con las necesidades priorizadas. En este sentido, se han identificado los siguientes temas del presente plan para ser desarrollados con esta estrategia:

Tema de Aprendizaje	Oferta interna del Ministerio del Deporte
Inducción al Ministerio del Deporte	GIT de Talento Humano y Escuela Virtual del Deporte
Reinducción al Ministerio del Deporte	GIT de Talento Humano
Conflicto de Intereses	GIT de Talento Humano y Escuela Virtual del Deporte
Manejo del aplicativo GESDOC y gestión de peticiones	GIT de TICs y GIT Servicio Integral al Ciudadano
Manejo de herramientas tecnológicas	GIT de TICs
Manejo del aplicativo ISOLUCIÓN	Oficina Asesora de Planeación
Archivo y Gestión Documental	GIT de Gestión Administrativa
Elaboración de estudios previos y estudios de mercado	GIT de Contratación
Manejo de SECOP	GIT de Contratación

7.3.2. 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:

Tema de Aprendizaje	Entidades que cuentan con oferta
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP -
Habilidades blandas: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, gestión del tiempo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, ESAP o ARL
Transferencia del Conocimiento e Innovación	Escuela de Administración Pública – ESAP
Código General Disciplinario	Escuela de Administración Pública – ESAP
Lenguaje claro	Departamento Administrativo de Planeación – DAP
Formulación y Evaluación de proyectos	Escuela de Administración Pública - ESAP - o Planeación Nacional
Política de Administración de Riesgo	Escuela de Administración Pública – ESAP
Servidor Público 4.0	Escuela de Administración Pública – ESAP
Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública	Procuraduría General de la Nación
Control interno: auditoría interna, normas internacionales, redacción de informes de auditoría	Por definir

7.4. Contratación de Capacitaciones

De acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 correspondiente a ciento cuarenta millones de pesos m/cte. (\$140.000.000), se realizará la contratación de capacitaciones, en especial aquellas cuya oferta no se encuentre al interior de la entidad o no sea brindada de manera gratuita por la Red Institucional. Para este proceso de esta contratación se tendrá en cuenta oferentes que cuenten con la experiencia y calidad en los temas priorizados.

Contratación estatal (Supervisión e interventoría, liquidaciones, trámite de incumplimiento de contratos, estudios previos y estudios de mercado).

- Gestión financiera y presupuestal (manejo contable, actualización tributaria, presupuesto).
- Redacción de documentos jurídicos
- Formulación de políticas públicas en el deporte
- Lenguaje de señas colombiana
- Formación sindical

7.5. Cronograma:

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de 2024, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación y su intensidad horaria serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

7.6. Otras Consideraciones

El presente plan podrá ser modificado conforme a las directrices institucionales, Plan de Desarrollo Nacional, necesidades identificadas en el periodo, que obliguen a incluir temáticas necesarias para la gestión

Reviso:	Luz Amparo Jiménez Pérez –Coordinadora GIT Talento Humano	Firma: 
Proyecto:	Alejandra Rodríguez del Castillo – GIT Talento Humano	Firma: 