



Deporte



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

GIT TALENTO HUMANO



MINISTERIO DEL DEPORTE

LUZ CRISTINA LOPEZ TREJOS
Ministra del Deporte

LUIS DAVID GARZÓN CHÁVES
Secretario General

FABIÁN DARÍO ROMERO MORENO
Coordinador GIT Talento Humano

DIEGO ARMANDO VELASQUEZ BENAL
Profesional GIT Talento Humano

2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	6
1.1 Objetivo General	6
1.2. Objetivos Específicos	6
2. DEFINICIONES.....	7
3. MARCO LEGAL	8
4. CONTEXTO ESTRATEGICO	10
5. DIAGNOSTICO	17
5.1. INSUMO No. 1	17
5.2. INSUMO No. 2	21
5.3. Insumo 3. Resultados FURAG	28
6. DESARROLLO DEL PLAN	28
6.1. Metodología.....	30
6.2. Cronograma	30
6.3. Indicadores	31
7. RECURSOS.....	32
8. RIESGOS ASOCIADOS.....	33



INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, las entidades públicas, en cumplimiento de su deber legal de garantizar una efectiva prestación del servicio, deben promover un sistema continuo de capacitación orientado al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos. Este sistema busca lograr un desempeño óptimo en las actividades desarrolladas, con énfasis en resultados concretos, medibles y cuantificables, alineados con los objetivos de cada entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del **Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de y Capacitación - PNFC 2023-2026 (PIC)**, ha definido una serie de temáticas clave para fortalecer la labor de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones y competencias. Estas temáticas son:

1. Vocación de servicio con énfasis en lo público.
2. Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos.
3. Defensa y cuidado del patrimonio público.
4. Clima laboral.
5. Gestión de la información y seguridad digital.
6. Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
7. Código de integridad y manejo de conflictos de intereses.
8. Cultura organizacional y cambio cultural.
9. Competencias comportamentales, enmarcadas en el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

El objetivo principal del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es cerrar las brechas existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos y las capacidades específicas requeridas para el desempeño de sus cargos. Esto, a su vez, busca mejorar su desempeño laboral.

Asimismo, el mencionado plan establece que la capacitación de los servidores públicos debe girar entre otros, entorno a los siguientes aspectos:

1. Garantizar la disponibilidad de información y el conocimiento de los resultados esperados.
2. Brindar la posibilidad de certificar competencias laborales de manera modular, basándose en competencias.
3. Combinar el uso de tecnologías con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.
4. Incorporar aprendizajes previos para la vida, utilizando tecnología e inteligencia artificial.
5. Reforzar las competencias necesarias para la adaptación al cambio.



6. Desarrollar la capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistemáticamente datos en información y activos de conocimiento.

Por otro lado, en el marco de las labores realizadas por el GIT de Talento Humano, se presentan como insumos importantes la encuesta de Necesidades 2024, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, los procesos de evaluación de desempeño, los planes de mejoramiento, las auditorías y el análisis del PIC 2024. Estos elementos permiten realizar un diagnóstico integral con el objetivo de identificar aquellos factores con mayor incidencia e impacto en los servidores públicos de la entidad.

Por consiguiente, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 busca desarrollar las estrategias necesarias para implementar de manera efectiva las disposiciones del PNFC, alineándolas con las necesidades específicas de la entidad y las normas concordantes.



1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

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. Este objetivo tiene como finalidad contribuir al mejor desempeño de sus funciones y al cumplimiento de los objetivos institucionales, garantizando una gestión pública eficiente y orientada a resultados, conforme a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

1.2. Objetivos Específicos

1. Promover la vocación de servicio público mediante capacitaciones que refuercen el compromiso ético y la responsabilidad social en la gestión de los servidores públicos.
2. Garantizar el conocimiento y la aplicación de la normatividad ética y de conducta, fortaleciendo la transparencia y la integridad en el ejercicio de las funciones públicas.
3. Implementar estrategias formativas orientadas a la defensa y cuidado del patrimonio público, con énfasis en la gestión eficiente de los recursos estatales.
4. Mejorar el clima laboral a través de procesos que impulsen la cohesión, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos dentro de las entidades.
5. Fortalecer las competencias en la gestión de la información y la seguridad digital, asegurando el manejo adecuado y seguro de los datos institucionales.
6. Diseñar e implementar programas de capacitación enfocados en la gestión del riesgo y la prevención de la corrupción, promoviendo una cultura de control interno efectivo.
7. Consolidar el conocimiento y aplicación del código de integridad y las políticas de manejo de conflictos de intereses.
8. Utilizar los resultados de la Encuesta de Necesidades 2024 y de Clima y Cultura Organizacional para diseñar estrategias de capacitación que respondan a las necesidades identificadas.
9. Implementar planes de mejoramiento basados en los procesos de evaluación de desempeño y auditorías para fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos.



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".*

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".*

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 de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados".*

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".*



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".*

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Modelos de Evaluación: Basándose en los sistemas de información actuales, es necesario incorporar indicadores que evalúen la pertinencia, eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

3. 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 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"*

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)"*

- **Ley 1064 de 2006** " *Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación."*

4. CONTEXTO ESTRATEGICO

Es importante señalar que los principios rectores, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1567 de 1998, que establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, indican lo siguiente:

"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.”

Guía Para La Formulación, Ejecución, Seguimiento Y Evaluación Del Plan Institucional De Capacitación - PNFC 2023-2026 (PIC)

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, ha delineado temáticas



clave para fortalecer las competencias y el desempeño de los servidores públicos. Entre estas, se destacan la vocación de servicio, la ética y conducta moral, la defensa del patrimonio público, la gestión de la información y la prevención de la corrupción, además de aspectos como el clima laboral, la cultura organizacional y el manejo de conflictos de intereses.

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es cerrar las brechas entre las competencias actuales y las necesarias para el ejercicio de los cargos, buscando optimizar el desempeño laboral de los funcionarios. Para ello, el plan propone estrategias como garantizar el acceso a información clara sobre resultados, certificar competencias de manera modular, integrar tecnologías e inteligencia artificial en los procesos de formación, y reforzar habilidades clave como la adaptación al cambio y la gestión de datos. En conjunto, estas acciones buscan una modernización integral del talento humano del sector público.

El mencionado documento **plantea seis (6) ejes fundamentales:**

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Este eje busca transformar institucional y culturalmente a los servidores públicos, mediante un enfoque político que permita redefinir su percepción del mundo y facilitar la creación de escenarios para la paz y la garantía de los derechos humanos. Reconoce la importancia de las administraciones públicas en la construcción de la paz, pues son responsables de gestionar políticas y servicios que afectan directamente la convivencia y el bienestar social.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente: Está dirigido a los servidores públicos para que comprendan los territorios como un constructo social que vincula la relación entre sociedad y naturaleza. Este enfoque permitirá a los servidores estudiar y valorar los territorios urbanos y rurales, desarrollando estrategias de planificación que aborden problemas específicos de los territorios, promoviendo su desarrollo y transformación multiescalar.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad: Se centra en mejorar las capacidades del personal público en cuanto a enfoques de género, interseccionalidad y diferencia, con el objetivo de avanzar hacia un contrato social renovado. Fomenta la creación de políticas inclusivas que aborden las desigualdades entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de poblaciones diversas y la corresponsabilidad en las labores de cuidado, todo en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura: Busca que los servidores públicos comprendan y apliquen los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital, que impactan la economía y la administración pública. Introduce tecnologías disruptivas como la robótica y la inteligencia artificial en la gestión pública, promoviendo una administración más eficiente y moderna en la interacción entre el Estado y la ciudadanía.



Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: Resalta la importancia de la ética y la probidad en el ejercicio del servicio público, abordando la creciente preocupación por la corrupción y el mal uso de los recursos. La identidad del servidor público debe centrarse en la ética de lo público, lo que implica tomar decisiones conscientes y responsables que fomenten la confianza del ciudadano en las instituciones del Estado.

Eje 6. Habilidades y Competencias: Este eje busca fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, facilitando su desarrollo y la implementación de herramientas estratégicas en la gestión del talento humano. Las competencias laborales son clave para mejorar la calidad y efectividad de la función pública, asegurando que los servidores cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con los objetivos institucionales y crear valor público.

Temáticas sugeridas por eje (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

EJE 1



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030



Deporte

EJE 2

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 3

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030



Deporte



EJE 4

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistemático
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 5

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030



Deporte



EJE 6

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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."*



1. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 14 participantes, horario de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
2. Día del Servidor Público - Conferencia Taller: 50 participantes, jornada de la mañana (8:00 a.m. - 12:00 p.m.).
3. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 9 participantes, horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.
4. Guía Operativa de Procesos: 3 participantes, horario de 8:00 a 9:00 a.m.
5. Lenguaje Claro - Conferencia Taller: 16 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
6. Guía Operativa de Procesos: 2 participantes, horario de 8:00 a 10:00 a.m.
7. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 17 participantes, horario de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
8. Guía Operativa de Procesos: 16 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
9. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 39 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
10. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 45 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
11. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 15 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
12. Conflicto de Intereses - Conferencia Taller: 5 participantes, horario de 2:00 p.m. a 4:00 p.m.
13. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 16 participantes, horario de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
14. Guía Operativa de Procesos: 13 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
15. Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones: 17 participantes.

Total de horas de formación: 53 horas.

Octubre de 2025

- Total de participantes: 477 servidores, distribuidos entre diversas actividades organizadas por áreas.
- Total de eventos: 11

Temáticas y detalles de los eventos:

1. Fortalecimiento de Equipos 2 - Comunicación Efectiva: 18 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
2. Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano: 84 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
3. Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano: 89 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
4. Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano: 58 participantes, horario de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.



5. Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano: 91 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
 6. Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano: 32 participantes.
 7. Guía Operativa de Procesos: 10 participantes, horario de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
 8. Fortalecimiento de Equipos 2 - Planeación y Claridad de Objetivos: 16 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
 9. Fortalecimiento de Equipos 2 - Planeación y Claridad de Objetivos: 35 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
 10. Fortalecimiento de Equipos - Conversaciones de Valor: 8 participantes, horario de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
 11. Fortalecimiento de Equipos - Jornada 5 - Orientación al Resultado: 6 participantes, horario de 8:00 a 12:00 p.m.
- Total de horas de formación: 43 horas.

TENDENCIAS GENERALES DE PARTICIPACIÓN

Agosto 2025:

- Total de participantes: 277
- Total de eventos: 15
- Promedio de participantes por evento: $277 / 15 = 18.47$
- Mayor participación: Día del Servidor Público (50 participantes) y varios eventos de "*Fortalecimiento de Equipos - Hechos vs Interpretaciones*".

Octubre 2025:

- Total de participantes: 447
- Total de eventos: 11
- Promedio de participantes por evento: $447 / 11 = 40.64$
- Mayor participación: "*Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano*" con eventos con hasta 91 participantes.

Tendencia observada:

- Octubre mostró una mayor asistencia que agosto, lo que podría indicar que la organización de eventos más relevantes o de mayor interés (como los relacionados con el deporte) contribuyó a una mayor participación. Además, la mayor concentración de eventos en agosto (15 eventos frente a 11 en octubre) podría haber diluido la asistencia, lo que nos lleva a considerar una posible correlación entre el número de eventos y la participación.

ANÁLISIS DE HORARIO

**Agosto 2025:**

- Los horarios de los eventos varían, con una concentración en los horarios de la mañana (8:00 a 12:00 p.m.) y algunas sesiones en la tarde (2:00 p.m. a 6:00 p.m.).
- Los eventos en horario matutino (8:00 a 12:00 p.m.) parecen tener mayor participación, especialmente en eventos como "*Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones*".

Octubre 2025:

- Aunque también hay eventos en diversos horarios, la mayoría de los participantes asistieron a las actividades que se realizaron por la mañana (8:00 a 12:00 p.m.).
- El evento de la tarde (2:00 p.m. a 6:00 p.m.) también tuvo asistencia destacada, especialmente en los eventos de "*Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano*".

Observación:

- Los eventos en la mañana tienden a tener mayor participación. Es posible que los participantes prefieran las actividades que se realicen antes de la hora de almuerzo. La programación en la tarde podría estar afectada por otros factores, como la carga laboral o compromisos fuera de la entidad.

ANÁLISIS DE LA TEMÁTICAS DE LOS EVENTOS
--

Agosto 2025:

- La mayoría de los eventos son de tipo "*Fortalecimiento de Equipos - Hechos v/s Interpretaciones*", que tiene una participación elevada en varios casos, especialmente los que se realizaron en la mañana.
- "*Lenguaje Claro*" y "*Conflicto de Intereses*" tienen una participación más baja, lo que podría indicar que estas temáticas no generaron tanto interés entre los participantes.

Octubre 2025:

- Los eventos de "*Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano*" fueron los más concurridos, lo que sugiere un gran interés en estas temáticas.
 - Los eventos de "Fortalecimiento de Equipos" también fueron populares, pero con menos asistentes en comparación con agosto.

Tendencia Observada:

- Las temáticas relacionadas con el deporte ("*Construyendo Juntos el Futuro del Deporte Colombiano*") tuvieron una gran acogida. La diversificación de temáticas podría ser clave para atraer más participantes, pues algunos temas (como "*Lenguaje Claro*" o "*Conflicto de Intereses*") no fueron tan populares. El análisis de la pertinencia de



las temáticas en relación con los intereses y necesidades de los servidores podría ayudar a mejorar la participación.

SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN

Optimización de la Programación de Horarios:

- Priorizar los eventos en horario matutino (8:00 a 12:00 p.m.), que parecen atraer a más participantes.
- Reducir la cantidad de eventos simultáneos en el mismo mes, ya que una mayor concentración puede diluir la participación.

Temáticas Atractivas:

- Ampliar la oferta de temas relacionados con áreas de interés, como el deporte o la cultura organizacional, que han demostrado ser populares. Considerar más temáticas relacionadas con habilidades blandas o desarrollo personal.
- Realizar encuestas previas a los servidores para identificar qué tipo de temas les interesan más.

Evaluación de la Carga Laboral:

- Tener en cuenta la carga laboral de los participantes durante el cierre fiscal (noviembre-diciembre) y planificar eventos fuera de estos picos de trabajo.
- Ofrecer opciones de capacitación durante horarios menos conflictivos o incluso a través de plataformas en línea, lo que permitiría mayor flexibilidad.

Estrategias de Marketing:

- Promover los eventos de forma más eficaz, destacando su relevancia para el desarrollo profesional y personal de los participantes.
- Utilizar recordatorios, invitaciones personalizadas y el refuerzo de los beneficios de participar para aumentar el interés y la asistencia.

CONCLUSIÓN

El análisis de los datos muestra que la distribución de los eventos, el tipo de temáticas y los horarios son factores clave que impactan la participación. Se recomienda considerar ajustes en estas áreas, además de explorar nuevos métodos para mejorar la relevancia y accesibilidad de las actividades, con el fin de incrementar la asistencia en futuras capacitaciones.

5.2. INSUMO No. 2

Para continuar con el análisis del insumo, se llevó a cabo una encuesta con el propósito de obtener datos relacionados con la educación formal de los funcionarios. El objetivo de esta encuesta es identificar los intereses y necesidades educativas de los mismos. De los 180 funcionarios encuestados,



únicamente 73 respondieron, por lo que los resultados que se presentan corresponden a este grupo.

Total, de programas mencionados:

- Pregrados: 25
- Especializaciones: 29
- Maestrías: 10
- Tecnologías y Técnicos: 4

Desagregación de la información:

1. Contaduría Pública
2. Administración Deportiva
3. Ingeniería de Sistemas
4. Administración de Empresas
5. Publicidad
6. Técnico en Administración Documental
7. Administrador de Empresas
8. Química
9. Derecho
10. Licenciatura en Educación Física
11. Economía
12. Relaciones Internacionales
13. Ingeniería Civil
14. Terapeuta Ocupacional
15. Técnico en Diseño Gráfico
16. Derecho y Ciencias Políticas
17. Ingeniería Química
18. Profesional en Ciencias del Deporte
19. Comunicadora Social Periodista
20. Tecnológico en Gestión Ambiental y Servicios Públicos
21. Psicología
22. Química Farmacéutica
23. Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo y Finanzas
24. Ingeniería Ambiental
25. Periodismo

Especializaciones:

1. Gerencia en Tributaria
2. Deporte y Desarrollo Social
3. Dirección y Gestión Deportiva
4. Contratación Estatal,
5. Derecho Procesal
6. Sistemas de Información en la Organización
7. Seguridad Informática
8. Innovación, Nuevas Tecnologías y Gestión de Ciudades Inteligentes
9. Gerencia de Instituciones de Seguridad Social en Salud
10. Auditoría en Salud



11. Gerencia de Mercadeo
12. Finanzas
13. Finanzas Públicas
14. Informática Educativa
15. Gobiernos y Asuntos Públicos
16. Alta Gerencia
17. Gerencia Financiera
18. Derecho Administrativo
19. Derecho Laboral y de la Seguridad Social
20. Gerencia de Proyectos de Construcción e Infraestructura
21. Procesos Pedagógicos del Entrenamiento Deportivo
22. Gestión Pública
23. Finanzas Públicas
24. Derecho Comercial
25. Sistemas Integrados de Gestión
26. Gestión Pública
27. Responsabilidad Penal del Servidor Público y Delitos contra la Administración Pública
28. Gerencia de Proyectos Educativos
29. Formulación y Evaluación de Proyectos de Desarrollo Social

Maestrías:

1. Dirección de Proyectos de Innovación
2. Actividad Física, Entrenamiento y Gestión Deportiva
3. Gobierno del Territorio y Gestión Pública
4. Psicología
5. Gerencia de Proyectos
6. Derecho Económico
7. Innovación, Nuevas Tecnologías y Gestión de Ciudades Inteligentes
8. MBA en Administración de Negocios con Énfasis en Entidades Deportivas
9. Magíster en Infancia y Cultura (Educación)
10. Magíster en Intervención Integral al Deportista (Licenciatura en Educación Física)

Tecnologías y Técnicos:

1. Tecnóloga en Producción Agropecuaria (Ingeniería Ambiental)
2. Técnico Contable
3. Técnica Profesional en Procesos Administrativos
4. Tecnológico en Gestión Ambiental y Servicios Públicos

ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FORMACIONES



- Los programas formativos se distribuyen ampliamente entre pregrados, especializaciones, maestrías, y tecnologías y técnicos. Esto sugiere una diversidad de intereses y áreas de conocimiento entre los funcionarios.
- Los pregrados (25) y especializaciones (29) dominan la muestra, lo que podría indicar que una gran parte de los funcionarios busca profundizar en áreas específicas o adquirir habilidades especializadas.
- Prevalencia de áreas como administración, ingeniería y derecho: Áreas como Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil, y Derecho se repiten con frecuencia, tanto en pregrados como en especializaciones a fin a dichas carreras.
- Esto sugiere que las capacitaciones en gestión empresarial, administración de proyectos, y derecho podrían ser altamente demandadas, especialmente en sectores que manejan grandes volúmenes de datos o gestionan políticas públicas.

TEMAS DE POSIBLE MAYOR INTERÉS PARA CAPACITACIONES (ÁREAS CLAVE)

Tecnologías emergentes y su gestión:

- Innovación, Nuevas Tecnologías y Gestión de Ciudades Inteligentes (Ingeniería de Sistemas, Maestría en Ingeniería Química).
- Seguridad Informática y Sistemas de Información en la Organización son temas que apuntan al creciente interés por la digitalización, ciberseguridad, y la gestión eficiente de datos.
- Modelos predictivos y análisis de datos: Las áreas relacionadas con sistemas de información y nuevas tecnologías sugieren que los funcionarios pueden estar interesados en capacitación sobre el uso de big data, algoritmos de predicción y herramientas de análisis de datos.

Gestión pública y administrativa:

- Gestión Pública, Alta Gerencia, Dirección y Gestión Deportiva y Finanzas Públicas son áreas que indican un fuerte interés por la mejora de la eficiencia en las instituciones públicas y privadas, lo cual también se puede potenciar con el uso de big data en la toma de decisiones gubernamentales y empresariales.

Capacitación en áreas interdisciplinarias:

- Áreas como Gestión Ambiental, Desarrollo Social y Responsabilidad Penal del Servidor Público podrían beneficiarse de un enfoque en análisis de datos para la toma de decisiones informadas en proyectos sostenibles, políticas públicas y la gestión de recursos.

TEMAS TRANSVERSALES PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS



Los temas transversales son aquellos que abarcan varias disciplinas y que pueden ser relevantes para un amplio grupo de personas, independientemente de su especialización. Entre estos se destacan los siguientes:

Análisis y Gestión de Datos:

- Independientemente de la disciplina, la capacidad para manejar grandes volúmenes de datos es una habilidad transversal relevante. En este sentido, las capacitaciones en big data, algoritmos de predicción y modelos analíticos pueden beneficiar a todos los funcionarios, desde aquellos en áreas de administración hasta los en ingeniería o ciencias sociales.

Gestión de Proyectos y Toma de Decisiones:

- Capacitación en gestión de proyectos, gerencia y dirección de equipos podría ser relevante, especialmente para aquellos que ocupan posiciones de liderazgo o que están involucrados en la toma de decisiones estratégicas. El uso de modelos predictivos para evaluar el rendimiento y los riesgos en proyectos es cada vez más común en diversos sectores.

Ciberseguridad y Protección de Datos:

- Con la creciente digitalización, la ciberseguridad es un tema transversal, ya que afecta tanto a funciones administrativas como operativas, en especial aquellas que gestionan información sensible (como las relacionadas con salud, derecho o administración pública).

Capacitación en Innovación y Nuevas Tecnologías:

- Dado el alto interés en áreas como **nuevas tecnologías y ciudades inteligentes**, ofrecer **formación transversal en innovación tecnológica, automatización y inteligencia artificial** será esencial para garantizar que los funcionarios estén preparados para los desafíos de un mundo cada vez más digitalizado.

Así mismo, dentro de la encuesta realizada se puede identificar las siguientes categorías principales, que abarcan los siguientes temas:

- Contratación Estatal
- Gerencia Pública
- Plataformas Tecnológicas
- Inteligencia Artificial y Tecnología
- Análisis y Visualización de Datos
- Herramientas Tecnológicas y Ofimática

Tabulación de las habilidades mencionadas y su frecuencia:



Habilidad	Frecuencia
Liderazgo	36
Trabajo en equipo	34
Pensamiento crítico y analítico	34
Inteligencia emocional	32
Tolerancia al estrés	30
Habilidades comunicativas	29
Gestión del tiempo	26
Resolución de conflictos	25
Adaptación al cambio	25
Resiliencia	23
Ninguna	1

Habilidades más mencionadas:

- Liderazgo, Trabajo en equipo, y Pensamiento crítico y analítico son las más destacadas, reflejando su importancia en entornos colaborativos y estratégicos.

Importancia de las habilidades blandas:

- Las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional, la gestión del tiempo, y la resiliencia son frecuentemente mencionadas, indicando una valoración significativa de competencias socioemocionales en contextos laborales o académicos.

Balance entre habilidades estratégicas y emocionales:

- La presencia equilibrada de habilidades estratégicas como el pensamiento crítico y la resolución de conflictos junto con las habilidades emocionales sugiere una demanda de profesionales completos.

Oportunidades de desarrollo:

- Habilidades menos mencionadas, como la resiliencia y la tolerancia al estrés, podrían ser áreas de capacitación prioritaria para fomentar el bienestar y la adaptación en ambientes cambiantes.

Frente a la pregunta **¿Cómo podemos capacitarte para cuidar de tu salud mental?**, los datos obtenidos de la encuesta son los siguientes:

Categoría / Ocurrencias

- Apoyo psicológico -38
- Técnicas de autocuidado - 49
- Talleres de mindfulness-36
- Herramientas de afrontamiento del duelo-8
- Simplificando procesos en la entidad-1



- Actividades de relajación-1
- Ninguna/Ninguno -3
- Desconozco - 1
- No ejercer presión laboral en tiempos -1
- Inteligencia financiera - 1
- Realizar actividades con la naturaleza -1
- Fe en Dios y convicciones firmes -1
- Manejo de estrés y conflictos - 1

EXPLORACIÓN DE LOS DATOS

Se tienen datos categóricos con el número de ocurrencias para cada respuesta. Estos datos reflejan las preferencias o necesidades percibidas por los encuestados respecto a cómo desean ser capacitados para cuidar su salud mental. Observaciones clave:

- Las categorías más relevantes son Técnicas de autocuidado (49), Apoyo psicológico (38) y Talleres de mindfulness (36).
- Las categorías menos representadas reflejan respuestas muy específicas o personalizadas, como "*Realizar actividades con la naturaleza*" o "*Fe en Dios y convicciones firmes*".



Deporte



5.3. Insumo 3. Resultados FURAG

POLITICA	INDICE	RESULTADO	DESCRIPCIÓN
1. No.1-GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	01-Calidad de la planeación estratégica del talento humano	62,1 promedio Grupal 92,2%	Mide la capacidad del Ministerio de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.
	2-Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	56,6 Promedio Grupal 84,3	Mide la capacidad del Ministerio de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.
	3-Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	80,8 Promedio Grupal 91,8	El índice mide la capacidad del Ministerio para implementar planes y programas en áreas como capacitación, bienestar, incentivos, seguridad laboral, y otros, y para evaluar el desempeño de los servidores. También evalúa los acuerdos de gestión de los directivos como compromiso hacia los objetivos institucionales
	4-Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100 Promedio Grupal 87,9	Mide la capacidad del Ministerio de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento

6. DESARROLLO DEL PLAN

Para el desarrollo del programa de capacitación 2025, se implementará una metodología híbrida que combina elementos presenciales, virtuales y de trabajo autónomo, con el objetivo de crear un entorno de aprendizaje flexible, dinámico y adaptado a las necesidades de los participantes. La estructura de la metodología será la siguiente:

- **Presencial: 50%**
- **Virtual: 20%**
- **Trabajo autónomo: 30%**

La razón detrás de esta distribución se fundamenta en un diagnóstico profundo y detallado de las necesidades y características de los participantes, con el fin de garantizar una experiencia de aprendizaje enriquecedora y efectiva. **Las sesiones presenciales se realizarán en bloques de hasta tres horas**, lo que permitirá a los participantes sumergirse en los contenidos de forma intensiva, promoviendo la interacción directa, la resolución de dudas y el trabajo colaborativo. Estas sesiones presenciales no solo buscan



transmitir conocimientos, sino también fomentar la aplicación práctica de los mismos, para que los participantes puedan vincular lo aprendido con sus tareas diarias.

Por otro lado, **las sesiones virtuales tendrán una duración máxima de dos horas**. Esta duración ha sido diseñada para asegurar que el contenido pueda ser abordado de manera concisa y efectiva, permitiendo que los participantes puedan concentrarse en los temas y reforzar el aprendizaje de manera autónoma en su tiempo disponible. A través de plataformas digitales, se facilitará el acceso a recursos como webinars, foros y actividades interactivas, que complementarán las sesiones presenciales y permitirán a los participantes interactuar y resolver dudas en tiempo real.

En cuanto al trabajo autónomo, se ha previsto una dedicación aproximada de tres horas, distribuidas a lo largo de la semana, para garantizar que los participantes puedan reflexionar sobre lo aprendido, investigar más sobre los temas tratados y aplicar lo aprendido a su entorno laboral. Este trabajo será guiado por estrategias innovadoras, como el uso de videos, documentales y series temáticas, diseñados para que los participantes puedan profundizar en los contenidos a su propio ritmo. Estas herramientas no solo proporcionan un enfoque alternativo de aprendizaje, sino que también fomentan la creación de espacios de aprendizaje en familia, lo que contribuye tanto al desarrollo personal como profesional de los participantes. De este modo, el aprendizaje se convierte en una experiencia integral que trasciende las fronteras del espacio laboral.

Adicionalmente, **el programa se organizará en un horario matutino**, ya que, según el análisis realizado, este horario presenta una mayor aceptación por parte de los participantes y genera un impacto positivo en las actividades a realizar. Las primeras horas del día son vistas como un momento de mayor concentración, lo que favorece la asimilación de los contenidos y la participación activa. Asimismo, esta programación permitirá a los participantes gestionar mejor su tiempo, evitando que la capacitación interfiera con otras responsabilidades laborales y personales.

En cuanto a las temáticas a abordar, se establecerá un banco de temas estructurado en dos grandes bloques: uno relacionado con los temas de obligatorio cumplimiento establecidos por la función pública, y otro con temas específicos, adaptados a las necesidades particulares de cada área de trabajo.

Este enfoque busca, por un lado, asegurar que los participantes estén al día con los requerimientos normativos y, por otro, atender de manera más precisa las necesidades y desafíos específicos de cada función dentro de la organización. Este equilibrio entre lo obligatorio y lo especializado no solo optimiza el desempeño de los participantes en sus funciones, sino que también tiene un impacto directo en el clima laboral y en la cultura organizacional de la entidad. De este modo, se busca fortalecer el



compromiso, la eficiencia y el trabajo en equipo, contribuyendo a una mejora continua dentro de la estructura organizativa.

6.1. Metodología

Para el desarrollo del programa de capacitación 2023, se implementará una metodología híbrida, distribuida de la siguiente manera:

- **Presencial:** 50%
- **Virtual:** 20%
- **Trabajo autónomo:** 30%

Con base en el diagnóstico y los insumos recopilados, las capacitaciones presenciales se llevarán a cabo en bloques de hasta tres (3) horas, mientras que las sesiones virtuales tendrán una duración máxima de dos (2) horas. Adicionalmente, el trabajo autónomo requerirá una dedicación aproximada de tres (3) horas.

Se priorizará la realización de las jornadas en horario matutino, dado que, según el análisis realizado, este horario presenta una mayor aceptación y permite un impacto más significativo en las actividades. En cuanto al trabajo autónomo, se diseñarán estrategias innovadoras, tales como el uso de videos, documentales y series, con el objetivo de fomentar espacios de aprendizaje en familia que contribuyan al desarrollo personal y profesional de los participantes.

En cuanto a las temáticas propuestas, se plantea la creación de un banco de temas que abarque, por un lado, aquellos de obligatorio cumplimiento establecidos por la función pública, y, por otro, temas específicos adaptados a las necesidades de cada área. Este enfoque busca fortalecer el desempeño en las funciones asignadas y contribuir al mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional de la entidad.

6.2. Cronograma

[illegible]



Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente												
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad												
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura												
Eje 5. Transformación Digital y Cibercultura												
Eje 6. Habilidades y Competencias												
Análisis, informe de la ejecución del plan y propuesta siguiente vigencia												

Considerando los ejes temáticos previamente establecidos, **se propone la realización de entre dos y tres capacitaciones por cada eje mensual**, las cuales se llevarán a cabo utilizando la metodología propuesta. Esta metodología se caracteriza por su enfoque participativo y dinámico, promoviendo la interacción activa de los participantes y facilitando la asimilación efectiva de los contenidos.

Para garantizar la pertinencia y calidad de las capacitaciones, se seleccionarán los temas específicos de cada eje a partir de un banco de contenidos previamente establecido. Estos temas serán concertados mediante una oferta interinstitucional, con el objetivo de optimizar los resultados y aprovechar las fortalezas y recursos de las diferentes instituciones involucradas. Esta colaboración interinstitucional permitirá enriquecer los programas de capacitación, incorporando diversas perspectivas y experiencias que enriquecerán el proceso formativo.

Es fundamental que cada capacitación esté alineada con los objetivos estratégicos de la organización y las necesidades específicas de los participantes. Además, se sugiere implementar mecanismos de evaluación continua durante y después de cada capacitación, con el fin de medir la efectividad de los programas y realizar ajustes necesarios para mejorar la calidad del proceso formativo. Estas evaluaciones permitirán obtener retroalimentación valiosa de los participantes, facilitando la identificación de fortalezas y áreas de mejora en las futuras capacitaciones.

6.3. Indicadores

Para evaluar la efectividad del programa de capacitación, es esencial establecer indicadores claros y específicos que permitan medir de manera



precisa su desempeño. En este sentido, se tomarán en cuenta varios indicadores clave que abordan distintas dimensiones del proceso formativo. En primer lugar, la **asistencia** será un indicador fundamental, ya que el **monitoreo del porcentaje de participación** en cada modalidad permitirá evaluar el nivel de compromiso de los empleados y la efectividad de la estrategia de convocatoria. De igual manera, la **organización del evento** se considera un criterio crucial, pues la **calidad logística y la planificación de las sesiones** determinarán la fluidez y el aprovechamiento del tiempo de los participantes. La correcta disposición de recursos, la puntualidad en las actividades y la adecuación de los espacios son factores que impactan directamente en la calidad de la formación. Además, se evaluará la **pertinencia y relevancia de los contenidos abordados**, pues es necesario que los **temas de interés** estén alineados con las necesidades reales de la institución y de los empleados, garantizando así que el aprendizaje sea significativo y aplicable. Finalmente, el indicador de **satisfacción de necesidades** medirá el grado en que los participantes consideran que la capacitación responde a sus **requerimientos y expectativas**. Este indicador es esencial para identificar si la formación realmente aporta valor y si contribuye al desarrollo profesional y operativo de los servidores públicos. En resumen, el seguimiento de estos indicadores proporcionará una visión integral de la efectividad del programa de capacitación, permitiendo hacer ajustes y mejoras continuas para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

7. RECURSOS

Para el desarrollo exitoso de las actividades de capacitación, es fundamental contar con recursos humanos y físicos adecuados que aseguren una ejecución óptima de los programas de formación. En primer lugar, se debe disponer de instructores capacitados que no solo tengan dominio del contenido, sino también la capacidad de transmitir conocimientos de manera efectiva, adaptándose a las necesidades y perfiles de los participantes. Asimismo, los recursos físicos, como espacios adecuados para la capacitación, tecnología moderna y materiales de apoyo, son cruciales para garantizar un ambiente propicio para el aprendizaje.

Además, un aspecto clave para fortalecer este proceso es la oferta interinstitucional de las entidades públicas, que permite una colaboración entre diferentes organismos para maximizar el uso de recursos y aprovechar experiencias compartidas. Esta colaboración interinstitucional no solo contribuye a ampliar las oportunidades de formación, sino también a



diversificar los enfoques pedagógicos, lo que enriquece el aprendizaje. Además, la integración de varias entidades permite el intercambio de buenas prácticas y la optimización de recursos, ya que muchas veces se comparten instalaciones, materiales o incluso expertos, lo que hace más eficiente el proceso formativo.

En resumen, un enfoque integral que combine recursos humanos altamente capacitados, infraestructura adecuada y una fuerte colaboración interinstitucional es indispensable para que las actividades de capacitación se desarrollen de manera efectiva y cumplan sus objetivos en el marco de la mejora continua del sector público.

8. RIESGOS ASOCIADOS

En el marco de un plan de capacitaciones institucional, además de los riesgos como la inasistencia debido a actividades de obligatorio cumplimiento, la falta de interés en los temas tratados y problemas de conectividad, existen otros factores que pueden impactar negativamente su efectividad. Uno de los principales riesgos es la **resistencia al cambio**, donde algunos servidores públicos pueden mostrarse reticentes a adoptar nuevas metodologías o tecnologías, afectando la disposición a aprender. Además, la **falta de tiempo** debido a la sobrecarga de tareas laborales puede generar dificultades para que los empleados asistan y participen activamente en las capacitaciones. La **baja motivación** también juega un papel crucial, ya que la ausencia de incentivos o recompensas puede disminuir el compromiso de los participantes. En paralelo, la **desactualización de los contenidos** puede hacer que los temas abordados no respondan a las necesidades actuales de la institución, restando relevancia a los cursos. También es importante considerar la **falta de seguimiento y evaluación** para medir los resultados, ya que sin un mecanismo que permita verificar la adquisición de conocimientos, la capacitación pierde eficacia. La **ausencia de recursos adecuados**, tanto humanos como materiales, puede limitar la calidad de la formación, y la **cultura organizacional** también juega un papel decisivo: si la institución no promueve el aprendizaje continuo, los empleados pueden no percibir el valor de estas iniciativas. A su vez, una **descoordinación entre áreas** puede generar barreras logísticas y administrativas, impidiendo que todos los servidores puedan participar de manera efectiva. Finalmente, la **accesibilidad** para empleados con discapacidad debe ser una prioridad para garantizar la inclusión de todos, así como la **desmotivación por la falta de resultados inmediatos**, lo que puede generar una percepción negativa sobre la capacitación. Por tanto, la planificación adecuada, la creación de



incentivos, la evaluación constante y la mejora continua son esenciales para mitigar estos riesgos y asegurar el éxito del plan de capacitación institucional.