



El deporte
es de todos

Mindeporte

Plan Institucional de Capacitación



COLOMBIA
TIERRA DE ATLETAS

SECRETARIA GENERAL

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.

2021

MINISTERIO DEL DEPORTE

ERNESTO LUCENA BARRERO
Ministro del Deporte

JAIME ARTURO GUERRA RODRÍGUEZ
Secretario General

MARÍA CAROLINA SALCEDO SANINT
Coordinadora GIT Talento Humano

EDWARD SIERRA CLAVIJO
Profesional universitario GIT Talento Humano

2021

CONTENIDO

1.	OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	5
2.	MARCO NORMATIVO	6
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	9
4.	DETECCIÓN DE NECESIDADES – PIC 2021	13
5.	EJECUCIÓN DEL PIC - 2021	19
6.	EVALUACIÓN DEL PIC	24

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 2021, tomando como una de las bases los tres (3) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030: eje 1: Gestión del Conocimiento y de la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital y eje 4: Probidad y Ética de lo Público.

Así mismo, se tuvo en cuenta la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores, basado en la metodología de aprendizaje organizacional que vincula las necesidades organizacionales de aprendizaje a partir de planes estratégicos, con las competencias laborales y el desarrollo de capacidades necesarias en los servidores públicos en el cumplimiento de su labor. Igualmente está enmarcado en la Dimensión de Talento Humano, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; la encuesta de necesidades de aprendizaje realizada en los grupos internos de trabajo y dependencias, resultado de las evaluaciones y autodiagnósticos de la entidad y las directrices dadas desde Función Pública

De otra parte, dada la situación que afronta el mundo por cuenta de la propagación del Coronavirus COVID-19 que particularmente en Colombia ha requerido tomar medidas preventivas de aislamiento y cuarentena, las entidades públicas, incluyendo el Ministerio del Deporte, se han dinamizado ante estas circunstancias llevando a cabo estrategias como el trabajo en casa y la suspensión de todas las actividades que agrupen personas, con el fin de evitar la propagación de dicho virus. Es así como el presente plan llevará a cabo las capacitaciones inicialmente de manera virtual hasta tanto la coyuntura de salud pública producto del COVID-19 sea superada.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores del Ministerio del Deporte, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación en modalidad de educación no formal, para desempeñar de manera eficiente y eficaz sus funciones y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales proyectados para el año 2021, en el marco del Plan Estratégico del Ministerio y Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2022.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PIC:

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

2. MARCO NORMATIVO

- Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- El artículo 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, establece: que el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el Decreto - Ley 1567 de 1998 y con la planeación institucional".
- El Decreto- Ley 1567 de 1998 en su artículo 4 indica:

"Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo. - Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos".

De igual manera en su artículo 7, establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

- El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 9 establece:

"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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

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

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, art 1)”

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

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

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

- Circular Externa 100-010 de 2014, orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Externa No.11 DAFF, 2017, Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

3. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

Educación Informal: *“Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”*.³

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994–Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4–Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Entrenamiento: *“Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”*.⁴

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

² Decreto 1567 de 1998- Art.4

³ Ley 115 /1994

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

Financiación de la educación formal: *“La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera”.*⁵

Profesionalización: *“Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo”.*⁶

Principios Rectores

De acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998, el Ministerio del Deporte, se basa en los siguientes principios:

Complementariedad: la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los funcionarios.

Prevalencia del interés de la organización: las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: la capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Economía: en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

⁵ Decreto 1083 de 2015. Art. 2.2.10.5

⁶ Decreto 894 de 2017

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.

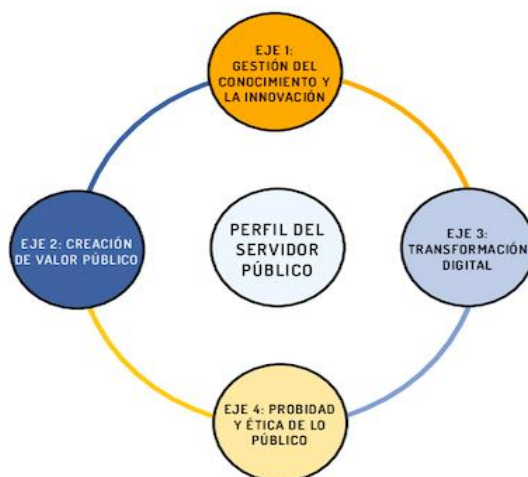
Continuidad: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030

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

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

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



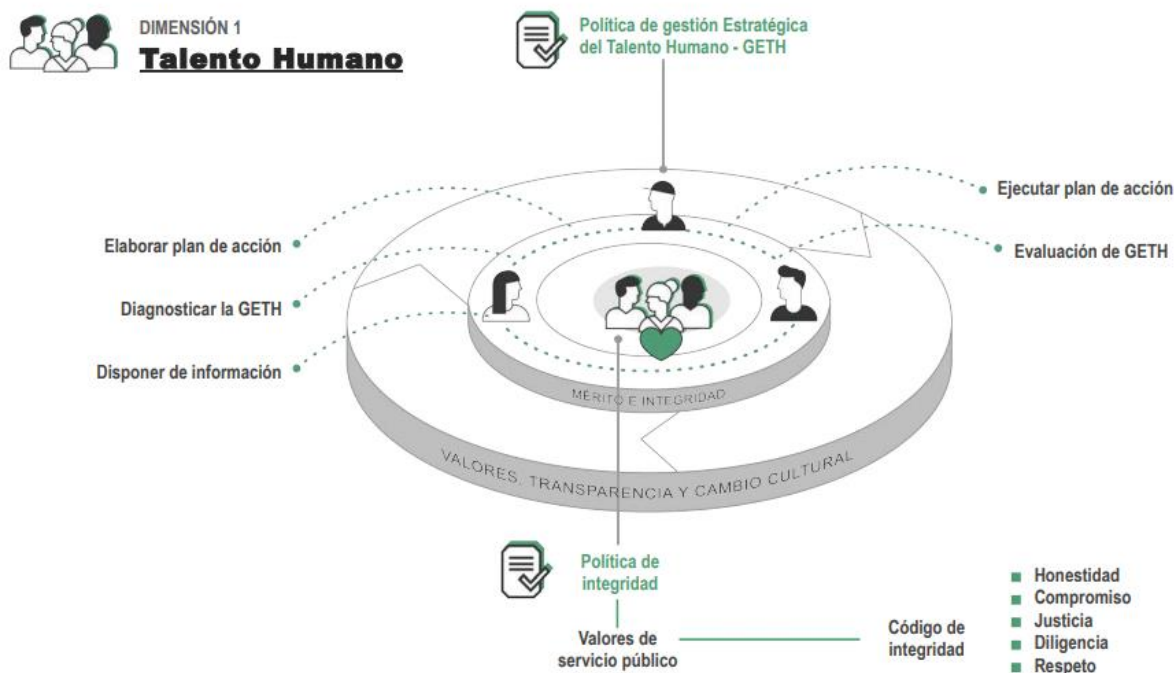
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

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

Una de las dimensiones es el Talento Humano, que de acuerdo con lo señalado por Función Pública *“Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, concibiendo este como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.”*

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



4. DETECCIÓN DE NECESIDADES – PIC 2021

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2021 del Ministerio del Deporte, se utilizaron diferentes herramientas y fuentes de información con el fin de identificar las necesidades de formación y capacitación que actualmente tiene la Entidad.

PLAN ESTRATÉGICO MINISTERIO DEL DEPORTE 2019-2022

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

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

Y cuyos objetivos estratégicos son:

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

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

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

ENCUESTA A FUNCIONARIOS:

El Plan Institucional de Capacitación se formuló con base en la Metodología del DAFP y ESAP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias laborales. Para la encuesta realizada a los servidores públicos del Ministerio del Deporte en los meses de octubre a noviembre del 2020, se llevó a cabo la

recolección de la información por grupos internos de trabajo y dependencias, lo que permitió tener una información más precisa de las necesidades de acuerdo con los objetivos y funciones de las áreas, con el uso de un instrumento orientador, cuyos resultados fueron los siguientes:

Participantes

- 20 grupos internos de trabajo
- 3 jefaturas de área
- 2 direcciones
- Secretaría General

La información se clasificó teniendo como base el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, por eje temático y por dimensión de la competencia, así como los relacionados con los objetivos del Plan Estratégico del Ministerio, cuya selección de temáticas por parte de los GIT y dependencias, tenía una clasificación de 1 a 5 o más, siendo 1 la temática prioritaria para las áreas. De acuerdo con lo anterior la información que se presenta se clasificó de acuerdo con las tres prioridades de aprendizaje seleccionadas por área y el número de votaciones de cada área.

SABERES		
EJE	Temática	Selección dependencias
CREACION DE VALOR PUBLICO	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	4
	Contratación estatal	4
	Supervisión de Contratos, convenios e interventoría	3
	Gerencia de proyectos públicos	2
	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	2
	Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento	2
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	1
	Formación en procesos de selección contratación	1
	Formulación, Diseño, implementación y seguimiento de Políticas públicas	1
	Reglamentación de función pública	1
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	3
	Analítica de datos	2
	Cultura organizacional orientada al conocimiento	2
	Diversidad de canales de comunicación	2
	Herramientas para estructurar el conocimiento	2
	Conceptos básicos de Gestión del Conocimiento	1
	Procesamiento de datos e información	1
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Actualización en Código General Disciplinario	1

SABERES		
EJE	Temática	Selección dependencias
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Apropiación y uso de la tecnología	2
	Conceptos básicos de política de información Estadística / Norma Técnica NTC PE 1000 2020	1
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	1

SABER HACER (HABILIDADES)		
EJE	Temática	Selección dependencias
CREACION DE VALOR PUBLICO	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).	2
	Evaluación de políticas públicas	2
	Gestión documental: marco normativo, manejo aplicativo y TRD	2
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	2
	Análisis de Impacto Normativo	1
	Análisis Presupuestal y Estados Financieros	1
	Esquemas asociativos territoriales	1
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	1
	Redacción de documentos con enfoque jurídico	1
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión de aprendizaje institucional
Técnicas y métodos de investigación		3
Gestión de la información: conformación exitosa de equipos digitales.		2
Instrumentos estadísticos		2
Análisis de indicadores y estadísticas territoriales		1
Fortalecer competencias pedagógicas orientadas a la capacitación de los grupos de valor.		1
Organización Archivos de Gestión		1
Planificación y organización del conocimiento		1
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Big Data	3
	Manejo de herramientas ofimáticas	3
	Manejo de plataformas institucionales: office 365, GESDOC, Isolución, SISEG	3
	Administración de datos	1

SABER HACER (HABILIDADES)		
EJE	Temática	Selección dependencias
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Aplicación de la política de Seguridad Digital: Manejo de información confidencial y/o sensible	1
	Apropiación, uso y solución de problemas con tecnologías - Aplicación a Modalidad de trabajo en casa	1
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	1
	Automatización de procesos	1
	Desarrollo de bases de datos de los atletas con discapacidad que conforman el SND	1
	Excel avanzado	1
	Herramientas colaborativas en línea	1
	Mejoramiento de la comunicación	1

SABER SER (HABILIDADES BLANDAS)	
Temática	Selección dependencias
Trabajo en equipo	8
Comunicación asertiva	5
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	2
Cambio cultural para la experimentación e innovación	1
Capacidad para la adaptabilidad	1
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	1
Flexibilidad y adaptación al cambio	1
Gestión por resultados	1
Lenguaje inclusivo hacia las personas con Discapacidad	1
Liderazgo	1
Orientación al servicio	1
Pausas activas en el trabajo en casa	1
Servicio al ciudadano	1

OBJETIVOS MINISTERIO DEL DEPORTE	Selección dependencias
Legislación deportiva con énfasis en la ley 1946 de 2019 y su decreto reglamentario	2
Estrategias y Modelos de Educación Flexible para población Deportista	1
Jurisprudencia deportiva	1
Sistema Nacional del Deporte	1
Estructura deporte Paralímpico	1
Proyectos de desarrollo deportivo a mediano y largo plazo	1
Fortalecimiento de competencias pedagógicas para los grupos de valor	1

RESULTADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020

Necesidad en el fortalecimiento a las competencias establecidas en EL 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.

Mejorar el desarrollo de competencias en los servidores del MINISTERIO DEL DEPORTE, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y las relacionadas en el manual de competencias del Ministerio, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales (conocimiento/saber, habilidad/hacer y actitud/ser).

Competencias socio-emocionales: los análisis de las evaluaciones de desempeño permiten identificar que las principales oportunidades de mejora en términos de competencias se orientan hacia una gestión emocional más efectiva, es decir al trabajo en la comprensión y regulación de las emociones de manera que favorezcan el relacionamiento y estimulen los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, necesarios para la transformación de la cultura organizacional, tales como:

- Creatividad.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Comunicación.
- Resolución de problemas.
- Resiliencia.
- Capacidad de Escuchar y Empatía.
- Adaptación a los cambios.
- Proactividad.

RESULTADO EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL MINISTERIO AÑO 2020

De acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación del año 2020, se alcanzó un cumplimiento del 80% del plan, del cual se llevaron a cabo varios procesos.

1. Inducción: se realizó el proceso al 100% de funcionarios nuevos que ingresaron al Ministerio del Deporte.
2. Reinducción: Se llevó a cabo el curso de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la participación del 90% de los funcionarios y el 29% de los contratistas. Se espera lograr para el 2021 la realización de este por parte del 100% de funcionarios y contratistas.
3. Capacitación virtual: de acuerdo con la oferta educativa virtual gratuita ofrecida por diferentes entidades como el SENA, Escuela de Administración Pública-ESAP, Cámara de Comercio, Universidad EAN, F&C

consultores, Consultora Avanza, Departamento Nacional de Planeación, OEI, se realizaron las siguientes capacitaciones en las que participaron el 58% de los funcionarios:

No.	Institución	Tipo	Programa
1	Función Pública	Curso	Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción
2	Función Publica	Curso	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
3	Función Pública	Curso	Inducción a Gerentes Públicos
4	SENA	Curso	Bilingüismo
5	Cámara de comercio	Taller	Gestión de Proyectos
6	Cámara de comercio	Taller	Sentido de Innovar
7	Cámara de comercio	Taller	Gestión del Conocimiento para la Innovación
8	Cámara de comercio	Taller	Gestión de la Innovación: Solución de Problemas
9	Cámara de comercio	Taller	Gestión de Cultura para la Innovación
10	Organización de Estados Iberoamericanos - OEI	Curso	Formulación de Proyectos Metodología MGA
11	UNIVERSIDAD EAN	Curso	Servicio al Cliente
12	UNIVERSIDAD EAN	Curso	Gestión de la Experiencia del Servicio al Cliente
13	F&C Consultores	Congreso	Finanzas Públicas y Actualización Contable
14	Departamento Nacional de Planeación	Curso	Lenguaje claro
15	ESAP	Diplomado	Políticas públicas
16	ESAP	Diplomado	Innovación en el Sector Público
17	ESAP	Diplomado	Contratación Estatal
18	ESAP	Diplomado	Participación Ciudadana
19	ESAP	Diplomado	Gestión del Riesgo
20	ESAP	Diplomado	Derechos Humanos y Liderazgo para la Paz
21	Avanza Consultores	Curso	Transformador de Formadores

Algunos de los temas de aprendizaje brindados de capacitación durante el 2020, se hace necesario reforzar para el año 2021, esto de acuerdo con la actualización constante de los procesos y las funciones del ministerio, entre los que se encuentran: Contratación estatal, Políticas Públicas, Gestión del Conocimiento, Formulación y Evaluación de Proyectos metodología MGA y Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones arrojaron un resultado positivo tanto en la pertinencia como en la modalidad virtual dada la coyuntura. En general hubo satisfacción con los temas de aprendizaje y los contenidos. Igualmente, la evaluación de impacto arrojó que los temas aprendidos eran puestos en práctica en el puesto de trabajo incidiendo en un mejor desempeño.

5. EJECUCIÓN DEL PIC - 2021

PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Conforme a la detección de necesidades mencionadas en el apartado anterior, la normatividad y directrices por parte de Función Pública y los informes diagnósticos (FURAG) y de control interno al interior del ministerio, a continuación se detalla la priorización de temáticas a desarrollar durante el año 2021, que podrán ser modificadas conforme a las necesidades del Ministerio, directrices nacionales, 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.

Inducción: Se hará la gestión con el fin de llevar a cabo los procesos de inducción a través de curso virtual.

Reinducción: Actualización de la normatividad y procesos del Ministerio el cual se espera realizarlo también a través de curso virtual.

Capacitación y formación: Se priorizan las temáticas relacionadas a continuación:

Eje Creación de Valor Público:

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
2. Contratación estatal, supervisión de contratos, interventoría
3. Gerencia de proyectos públicos y formulación de proyectos metodología MGA
4. Formulación, diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas.
5. Gestión documental: marco normativo, manejo aplicativo y TRD
6. MECI: Auditorías de gestión con apoyo tecnológico, procesos y estrategias de control

Eje Gestión del Conocimiento y de la Innovación:

1. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.
2. Gestión de aprendizaje institucional
3. Técnicas y métodos de investigación
4. Analítica de datos: instrumentos estadísticos, indicadores de gestión.
5. Conceptos básicos de gestión del conocimiento
6. Herramientas para estructurar el conocimiento

Eje Transformación Digital:

1. Manejo de herramientas ofimáticas
2. Manejo de plataformas institucionales: office 365, GESDOC, Isolución, SISEG
3. Big data
4. Apropriación y uso de la tecnología
5. Herramientas colaborativas en línea

Eje Probidad y Ética de lo Público

1. Actualización en Código General Disciplinario

Habilidades blandas

1. Trabajo en equipo
2. Comunicación asertiva
3. Gestión del Cambio
4. Participación Ciudadana

Objetivos del Ministerio del Deporte

1. Actualización normatividad deportiva
2. Sistema Nacional del Deporte
3. Fortalecimiento de competencias pedagógicas para grupos de valor

Directrices normativas

1. Temáticas relacionadas con negociación colectiva.
2. Actualización en normatividad y procesos financieros y contables
3. Conflicto de Intereses

Bilingüismo: dar continuidad del programa conforme al interés de los funcionarios que iniciaron proceso en el año 2020 y de acuerdo con los resultados del diagnóstico FURAG.

POBLACIÓN OBJETIVO

Conforme a lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1 Literal g) "**Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

De acuerdo con lo anterior, se realizarán estrategias para lograr abarcar el mayor número posible de servidores públicos de Mindeporte, cuya planta se encuentra distribuida para el año 2021 de la siguiente manera:

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

ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL PLAN

1. Proyectos de Aprendizaje por Equipos - PAE

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

2. Red Institucional


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

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

3. Contratación de capacitaciones

De acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2021, se realizará la contratación de capacitaciones, en especial aquellas cuya oferta no sea brindada de manera gratuita por la Red Institucional o a través de los equipos internos. Igualmente, en esta contratación se tendrán en cuenta oferentes que cuenten con la experiencia y calidad en los temas priorizados.


CRONOGRAMA



El deporte es de todos

Mindeporte

Cronograma general de actividades de capacitación 2021



*Este cronograma estará sujeto a modificaciones conforme a las necesidades, situaciones administrativas o contingencias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021		CRONOGRAMA												
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
ACTIVIDADES PREVIAS														
Aprobación del plan, selección de oferta educativa, establecimiento de beneficiarios...														
PROGRAMAS GENERALES														
Inducción general e inducción a gerentes públicos														
Reinducción: conformación Ministerio, actualización de normatividad e integridad.														
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN														
EJE Y/O PROGAMA	TEMA DE APRENDIZAJE	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG													
	Contratación estatal, supervisión de contratos, interventoría													
	Gerencia de proyectos públicos y formulación de proyectos metodología MGA													
	Formulación, diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas.													
	Gestión documental: marco normativo, manejo aplicativo y TRD													
	MECI: Auditorías de gestión con apoyo tecnológico, procesos y estrategias de control													
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.													
	Gestión de aprendizaje institucional													
	Técnicas y métodos de investigación													
	Analítica de datos: instrumentos estadísticos, indicadores de gestión.													
	Conceptos básicos de gestión del conocimiento													
	Herramientas para estructural el conocimiento													

EJE Y/O PROGAMA	TEMA DE APRENDIZAJE	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Manejo de herramientas ofimáticas		■	■									
	Manejo de plataformas institucionales: office 365, GESDOC, Isolución, SISEG		■										
	Big data						■						
	Apropiación y uso de la tecnología								■				
	Herramientas colaborativas en línea			■									
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Actualización en Código General Disciplinario			■									
	Conflicto de Intereses		■										
HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo								■				
	Comunicación asertiva							■					
	Gestión del cambio						■						
	Participación ciudadana en políticas públicas										■		
OBJETIVOS MINISTERIO DEL DEPORTE	Actualización normatividad deportiva												
	Sistema Nacional del Deporte												
	Fortalecimiento de competencias pedagógicas para grupos de valor									■	■		
DIRECTRICES NORMATIVAS	Temáticas relacionadas con negociación colectiva.											■	
	Actualización en normatividad y procesos financieros y contables									■			
BILINGÜISMO	Aprendizaje del idioma inglés		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

6. EVALUACIÓN DEL PIC

Para las actividades de capacitación se contemplan la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación: Se efectuará una vez finalice la capacitación y la aplicará la dependencia organizadora de la actividad, utilizando el formato de evaluación de actividad establecido. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Evaluación de impacto de capacitación: Esta se desarrollará de 3 a 4 meses posterior al evento, con el uso del formato de evaluación de impacto de capacitación establecido, para los funcionarios seleccionados de acuerdo con una muestra representativa. Se pretende con esta evaluación medir el impacto de la capacitación y los beneficios de esta para el funcionario y la dependencia, en este sentido es adecuado precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación.

INDICADORES

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

- **Porcentaje de cumplimiento del PIC**

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

Estándar sugerido:

Superior: 100%.

Inferior: 60%

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

- **Cobertura del PIC**

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

Estándar sugerido:

Superior: 100%.

Inferior: 60%

Evalúa la continuidad y la deserción en los cursos programados.

- **Nivel de satisfacción de la capacitación**

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

Superior: 100%.

Inferior: 70%

Este indicador permite evaluar el nivel de satisfacción de la persona luego de haber asistido a la actividad de capacitación. Sólo se realiza evaluación impacto a curso de capacitación con una duración igual o superior a 60 horas.

- **Impacto PIC 2019**

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

Superior: 100%.

Inferior: 70%

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