



## **Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026**



**MINISTERIO DEL DEPORTE**

**PATRICIA DUQUE CRUZ**

**Ministra del Deporte**

**OSCAR ALBEIRO FIGUEROA MOSQUERA**

**Secretario General**

**DIEGO ARMANDO VELASQUEZ BERNAL**

**Coordinador GIT Talento Humano**

**2026**

## Tabla de contenido

<b>1. OBJETIVOS.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. GENERAL .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. ESPECÍFICOS .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>6</b>
<b>3. DEFINICIONES.....</b>	<b>6</b>
<b>4. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO.....</b>	<b>8</b>
<b>5. CONTEXTO ESTRATEGICO .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 CONTEXTO EXTERNO .....</b>	<b>11</b>
<b>5.2 CONTEXTO INTERNO .....</b>	<b>13</b>
<b>6. DIAGNOSTICO - (FASE PLANEAR).....</b>	<b>15</b>
<b>6.1 APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA DIAGNÓSTICA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS.....</b>	<b>16</b>
<b>6.2 APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA DIRIGIDA A LAS DIRECCIONES Y OFICINAS. ....</b>	<b>19</b>
<b>6.3 EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS FURAG DE LA VIGENCIA ANTERIOR ....</b>	<b>23</b>
<b>6.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>23</b>
<b>6.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POR FORMACIÓN ACADÉMICA .....</b>	<b>23</b>
<b>6.6 EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2025 .....</b>	<b>25</b>
<b>7. EJECUCIÓN DEL PLAN – (FASE DEL HACER) .....</b>	<b>25</b>
<b>8. INDICADORES – (FASE DEL VERIFICAR) .....</b>	<b>26</b>
<b>9. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA – (FASE DEL ACTUAR) 27</b>	
<b>10. RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS.....</b>	<b>27</b>
<b>10.1 RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>27</b>
<b>10.2 RECURSOS FINANCIEROS .....</b>	<b>28</b>
<b>10.3 RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS .....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
<b>11. GESTIÓN DEL RIESGO.....</b>	<b>28</b>

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Deporte, en cumplimiento de su misión institucional y en coherencia con los principios de eficiencia, transparencia y fortalecimiento del talento humano, presenta el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026. Este instrumento estratégico, formulado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, constituye una herramienta fundamental para el desarrollo de competencias técnicas, gerenciales, digitales y actitudinales de los servidores públicos y contratistas, en función del cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad y de la consolidación de una administración pública moderna, ética y orientada al servicio.

La capacitación se concibe como un proceso continuo, sistemático y articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que permite cerrar brechas de desempeño, promover la innovación institucional y consolidar una cultura organizacional basada en el conocimiento, la integridad y la vocación de servicio. El PIC 2026 parte de un diagnóstico integral que recoge las necesidades de formación identificadas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), las evaluaciones de desempeño, los acuerdos de gestión, los indicadores de seguimiento, hallazgos a los sistemas de gestión y las expectativas expresadas por los servidores públicos en espacios participativos.

Este plan se formula en estricto cumplimiento del marco normativo vigente, incluyendo el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Asimismo, se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026 y con el Programa Nacional de Capacitación, garantizando su alineación con las políticas públicas en materia de formación, desarrollo institucional y gestión del conocimiento.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. General**

Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potencializar el quehacer de los funcionarios y hacer visibles las apuestas, logros y metas de la Entidad.

### **1.2. Específicos**

- a. Identificar y priorizar las necesidades de formación del talento humano institucional, a partir de diagnósticos participativos, análisis de desempeño, acuerdos de gestión, resultados del SIGEP II y FURAG, así como de los indicadores y hallazgos provenientes de los sistemas de gestión.
- b. Diseñar e implementar programas de capacitación alineados con los seis ejes estratégicos del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, con el propósito de promover el desarrollo integral de los servidores públicos. Estos ejes comprenden: paz total, memoria y derechos humanos; territorio, vida y ambiente; mujeres, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; probidad, ética e identidad de lo público; y habilidades y competencias.
- c. Fomentar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación y la vocación de servicio, que fortalezca el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso institucional.
- d. Promover la equidad, la inclusión y los enfoques de género, diversidad, sostenibilidad ambiental y ética pública en los procesos de formación, garantizando el acceso efectivo a oportunidades de capacitación para todos los servidores públicos y contratistas, con especial atención a aquellos pertenecientes a grupos poblacionales diversos.
- e. Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan Institucional de Capacitación (PIC), mediante

indicadores de gestión, producto y resultado que permitan ajustar las estrategias formativas y garantizar su pertinencia y sostenibilidad, en concordancia con los lineamientos del Departamento Nacional de Planeación y las directrices de la Función Pública.

- f. Fortalecimiento de competencias basada en el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores públicos del Ministerio del Deporte.

## 2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está dirigido a todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte, cuya capacitación es relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo, conforme a la normatividad vigente). Este plan tiene un alcance institucional, orientado a fortalecer las capacidades individuales y colectivas para mejorar el desempeño global y garantizar el cumplimiento de las metas estratégicas. El PIC 2026 tendrá una vigencia de un (1) año, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

## 3. DEFINICIONES

**Capacitación:** Proceso sistemático y planificado mediante el cual se desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes en los servidores públicos para mejorar su desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Competencias laborales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten a un servidor público desempeñar eficazmente sus funciones. Se clasifican en técnicas, gerenciales, digitales y blandas.

**Diagnóstico de necesidades de formación:** Proceso de identificación y análisis de brechas de conocimiento y habilidades

en los servidores públicos, que sirve como base para diseñar el PIC.

**Ética pública:** Conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento de los servidores públicos hacia la transparencia, la integridad y el respeto por lo público.

**Evaluación de la capacitación:** Proceso mediante el cual se mide la efectividad, pertinencia e impacto de las acciones formativas implementadas en el marco del PIC

**FURAG:** Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión. Herramienta que mide el avance de las entidades públicas en la implementación de políticas de desarrollo administrativo.

**Habilidades blandas:** Capacidades personales y sociales como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, empatía y adaptabilidad, esenciales para el desempeño efectivo en entornos colaborativos.

**Inclusión y enfoque diferencial:** Principios que garantizan el acceso equitativo a oportunidades de formación y desarrollo para todos los servidores públicos, reconociendo sus condiciones particulares (género, discapacidad, etnia, edad, etc.).

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para la gestión pública en Colombia, que articula políticas de desarrollo administrativo, incluyendo la gestión del talento humano y la capacitación.

**Plan Estratégico de Talento Humano (PETH):** Documento que define las estrategias de gestión del talento humano en una entidad pública, incluyendo la formación, el bienestar, la evaluación y el desarrollo.

**Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Instrumento de planeación que orienta las acciones de formación y desarrollo del talento humano en una entidad pública, alineado con el MIPG, el PETH y el Plan Nacional de Capacitación.



**SIGEP II:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, que permite registrar, consultar y analizar datos sobre el talento humano en el sector público colombiano.

**Talento humano:** Conjunto de personas que integran una entidad pública, cuyas capacidades, competencias y valores son fundamentales para la generación de valor público.

**Transformación digital:** Proceso de adopción de tecnologías digitales para modernizar la gestión pública, mejorar la eficiencia institucional y facilitar el acceso a servicios.

**Valor público:** Beneficio tangible o intangible que una entidad pública genera para la sociedad a través de sus servicios, políticas y acciones.

#### **4. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO**

**Ley 1960 de 2019** Modifica la Ley 909 de 2004 (que regula el empleo público y la carrera administrativa) y el Decreto-Ley 1567 de 1998 (que creó el Sistema Nacional de Capacitación).

**Ley 1064 de 2006** Reconfigura la educación no formal como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Reconoce la capacitación como parte de esta modalidad, lo que permite que el PIC incluya procesos formativos flexibles, pertinentes y adaptados a las necesidades laborales del sector público.

**Ley 909 de 2004** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece que las unidades de personal tienen la responsabilidad de diseñar y administrar programas de formación y capacitación, orientados al desarrollo de competencias, valores y habilidades que contribuyan a la eficacia institucional. Esta ley otorga fundamento legal directo a la gestión del PIC.

**Decreto 4665 de 2007** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias en empleados



públicos. Proporciona un marco estratégico para orientar el PIC hacia el fortalecimiento de capacidades institucionales y la mejora continua del desempeño.

**Decreto 1227 de 2005** Reglamenta parcialmente la Ley 909 y el Decreto 1567. Establece que los planes de capacitación deben basarse en estudios técnicos de necesidades, orientarse al desarrollo de competencias laborales, y contar con el apoyo de la Red Interinstitucional de Capacitación. Refuerza la importancia del diagnóstico técnico y la articulación institucional en el diseño del PIC.

**Decreto 682 de 2001** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, estableciendo lineamientos generales para la formación de servidores públicos. Sirve como marco de referencia para alinear el PIC con las políticas nacionales de desarrollo del talento humano.

**Decreto Ley 1567 de 1998** Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define la capacitación como un proceso organizado que complementa la educación formal, orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño institucional y personal. Esta norma constituye la base conceptual para la formulación del PIC.

**Guía para la Formulación del PIC (Función Pública)** Documento técnico que establece los pasos, instrumentos y formatos para diseñar el PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo, enfoque por competencias y solución de problemas. Es una herramienta metodológica clave para estructurar el plan de manera integral, participativa y alineada con los estándares nacionales.

## 5. CONTEXTO ESTRATEGICO

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 del Ministerio del Deporte se formula en un entorno de transformación institucional, donde el desarrollo del talento humano se reconoce como un eje estratégico para la generación de valor público, la innovación administrativa y el cumplimiento de los fines misionales del Estado. En este marco, la capacitación deja de ser una actividad complementaria y se consolida como un componente estructural de la planeación institucional, directamente vinculado con la productividad, la sostenibilidad organizacional y la calidad del servicio público.

La gestión del conocimiento, la formación continua y el fortalecimiento de competencias son elementos clave para enfrentar los desafíos contemporáneos del sector público, caracterizado por la digitalización de procesos, la demanda creciente de servicios, la necesidad de enfoques diferenciales y la exigencia de altos estándares éticos. En este contexto, el PIC se convierte en una herramienta estratégica que permite al Ministerio del Deporte alinear sus procesos formativos con los objetivos institucionales, mejorar el desempeño de sus servidores públicos y consolidar una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la corresponsabilidad y la vocación de servicio.

El Ministerio del Deporte, en cumplimiento de su misión institucional teniendo en cuenta las líneas estratégicas establecidas dentro del Plan Estratégico de la Entidad 2023 – 2026, donde una de ellas establece “Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física”, mediante la reestructuración del Ministerio del Deporte, fortaleciéndolo con un talento humano capacitado y competente para los retos que impone la transformación del Estado, la eficacia administrativa y la consolidación de un modelo de gestión orientado a resultados, con modernización, el mejoramiento de los sistemas de gestión y la construcción de una cultura organizacional flexible e innovadora.

El plan se articula con los principales instrumentos de gestión pública, como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026, el Plan Nacional de Capacitación

2020–2030, y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Asimismo, se fundamenta en diagnósticos institucionales como el FURAG, el SIGEP II, las evaluaciones de desempeño, las encuestas internas, los indicadores y hallazgos a los Sistema de Gestión, que permiten identificar brechas de formación, necesidades emergentes y oportunidades de mejora.

## 5.1 Contexto Externo

Teniendo en cuenta el contexto externo analizado del proceso de Gestión de Talento Humano donde se identificaron unas oportunidades y se establecieron estrategias de intervención que serán tenidas en cuenta para el desarrollo del presente plan dentro de estas se mencionan:

- Alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas como EPS, ARL, Caja de compensación SENA, ESAP, Función Pública que facilitan la ejecución de actividades de los diferentes planes y la optimización de los recursos.
- Uso de Herramientas tecnológicas.

Lo anterior permitirá llevar a cabo la ejecución del presente plan que supla la amenaza identificada relacionada con la Insuficiencia de recursos asignados a la Entidad que no permiten cubrir las necesidades de los procesos que impiden la implementación de acciones claves de desarrollo y bienestar para los empleados.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, ha definido temáticas estratégicas orientadas a fortalecer las competencias y el desempeño de los servidores públicos. Entre ellas 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, así como aspectos relacionados con el clima laboral, la cultura organizacional y la gestión de conflictos de interés.

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es cerrar las brechas entre las competencias actuales y las requeridas para el

ejercicio de los cargos, optimizando el desempeño laboral y la generación de valor público. Para ello, el plan contempla estrategias como garantizar el acceso a información clara sobre resultados, certificar competencias de manera modular, incorporar tecnologías e inteligencia artificial en los procesos formativos y fortalecer habilidades clave como la adaptación al cambio y la gestión de datos. Estas acciones buscan impulsar una modernización integral del talento humano en el sector público.

El documento establece seis (6) ejes fundamentales:

- **Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Orientado a transformar institucional y culturalmente a los servidores públicos mediante un enfoque político que redefina su visión del mundo y fomente escenarios para la paz y la garantía de los derechos humanos. Reconoce el papel de las administraciones públicas en la construcción de paz, dado su impacto directo en la convivencia y el bienestar social.
- **Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:** Promueve la comprensión del territorio como un constructo social que articula la relación entre sociedad y naturaleza. Este enfoque impulsa la valoración de territorios urbanos y rurales y el diseño de estrategias de planificación que aborden problemáticas específicas, favoreciendo su desarrollo y transformación multiescalar.
- **Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Busca fortalecer las capacidades del personal público en enfoques de género, interseccionalidad y diversidad, con el fin de avanzar hacia un contrato social renovado. Fomenta políticas inclusivas que reduzcan desigualdades, reconozcan exclusiones históricas y promuevan la corresponsabilidad en las labores de cuidado, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
- **Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:** Pretende que los servidores públicos comprendan y apliquen los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital, incorporando tecnologías disruptivas como robótica e inteligencia

artificial en la gestión pública, para lograr una administración más eficiente y moderna en la interacción Estado-ciudadanía.

- **Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** Resalta la importancia de la ética y la probidad en el servicio público, abordando la preocupación por la corrupción y el uso indebido de recursos. La identidad del servidor debe fundamentarse en la ética de lo público, promoviendo decisiones responsables que fortalezcan la confianza ciudadana en las instituciones.
- **Eje 6. Habilidades y Competencias:** Orientado a consolidar las competencias laborales de los servidores públicos, facilitando su desarrollo y la implementación de herramientas estratégicas en la gestión del talento humano. Estas competencias son esenciales para mejorar la calidad y efectividad de la función pública, asegurando el cumplimiento de objetivos institucionales y la creación de valor público.

## 5.2 Contexto Interno

Frente al contexto interno se fortalecerá la estructura mediante la designación de profesionales competentes que permite una mejor gestión y seguimiento de los procesos, asegurando que las acciones sean implementadas de manera eficaz y en tiempo.

El desarrollo e implementación del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Deporte se fundamenta en los siguientes principios rectores:

- **Pertinencia:** Las acciones formativas responden a las necesidades reales del talento humano, identificadas mediante diagnósticos técnicos y alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Equidad e inclusión:** Se garantiza el acceso equitativo a oportunidades de capacitación para todos los servidores públicos, reconociendo la diversidad de condiciones, perfiles y trayectorias laborales.

- **Enfoque por competencias:** La capacitación se orienta al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño eficiente de las funciones, con énfasis en el desarrollo integral del servidor público.
- **Aprendizaje continuo:** Se promueve una cultura organizacional que valora el conocimiento, la actualización permanente y la mejora continua como pilares del desarrollo institucional.
- **Corresponsabilidad:** Se reconoce el compromiso compartido entre la entidad y los servidores públicos en la construcción de trayectorias formativas que aporten al crecimiento profesional y al cumplimiento de la misión institucional.
- **Ética y vocación de servicio:** La formación contribuye al fortalecimiento de una ética pública sólida, basada en la integridad, la transparencia y el respeto por lo público.
- **Innovación y transformación digital:** Se fomenta el uso estratégico de tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para modernizar la gestión pública y ampliar el acceso a procesos formativos.

En el Contexto Institucional el Ministerio del Deporte, como entidad rectora de la política pública en materia de actividad física, recreación y deporte en Colombia, tiene el compromiso de garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía. En este marco, el talento humano se reconoce como un recurso estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales, la consolidación de una cultura de legalidad y la generación de valor público.

La estructura organizacional del Ministerio se encuentra en constante evolución, en respuesta a los desafíos del entorno, las demandas sociales y los compromisos sectoriales. Esta dinámica exige servidores públicos altamente capacitados, con competencias técnicas, digitales, éticas y gerenciales que les permitan responder con eficacia, innovación y responsabilidad a los retos de la administración pública contemporánea.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se formula como una herramienta estratégica para fortalecer las capacidades del talento humano, promover el aprendizaje continuo y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.

## 6. DIAGNOSTICO - (Fase Planear)

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la herramienta de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), la identificación de necesidades en el proceso de planeación constituye un elemento esencial para definir acciones estratégicas.

Dentro del presente diagnóstico se incluyen:

Para este propósito, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano definió las siguientes instrumentos, herramientas e insumos para realizar un diagnóstico:

- a. Aplicación de una encuesta diagnóstica** a todos los funcionarios, con el fin de identificar necesidades individuales que puedan integrarse a los objetivos comunes y contribuir al logro de los resultados institucionales.
- b. Aplicación de una encuesta dirigida a las Direcciones y Oficinas** que conforman la planta de personal, orientada a establecer necesidades específicas por área, en función del cumplimiento de sus procesos y del desarrollo de metas estratégicas.
- c. Evaluación y análisis de los resultados FURAG de la vigencia anterior**, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora frente a los diferentes procesos.
- d. Evaluación del Desempeño Institucional**, para conocer los resultados que permitan identificar fortalezas en funciones, roles y



competencias, garantizando una prestación del servicio adecuada y eficiente, así como la contribución a los resultados del área.

**e. Caracterización de la Población por Formación Académica**

**f. Evaluación del Plan de Capacitación 2025**, verificando su pertinencia y efectividad con el fin de plantear oportunidades de mejora y definir actividades que impacten positivamente el rendimiento de los funcionarios públicos.

**6.1 Aplicación de una encuesta diagnóstica dirigida a los funcionarios.**

Con el propósito de fortalecer la calidad de vida laboral y optimizar el desempeño institucional, se aplicó la Encuesta Diagnóstica Integral dirigida a todos los servidores públicos del Ministerio del Deporte. Este instrumento permitió identificar necesidades, percepciones e intereses en tres dimensiones estratégicas: Bienestar Laboral, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La encuesta, de carácter anónimo y con una duración estimada de 10 a 15 minutos, se abordó mediante preguntas cerradas y abiertas que facilitaron la recolección de información cualitativa y cuantitativa. Su diseño contempló escalas de valoración, selección múltiple y espacios para sugerencias, garantizando una participación activa y representativa.

Objetivo del diagnóstico:

- Reconocer las expectativas del personal en materia de bienestar, formación y condiciones laborales seguras.
- Generar insumos para la formulación de planes y programas alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), asegurando la mejora continua y el cumplimiento de metas institucionales.

Principales aspectos evaluados:

- Capacitación: necesidades de formación en herramientas digitales, liderazgo, competencias blandas, ética y gestión del cambio.

Este diagnóstico constituye la base para la identificación de brechas y oportunidades de mejora, orientando la definición de acciones estratégicas que impacten positivamente en el desarrollo de competencias y fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

## Análisis de Resultados

TEMAS DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
Competencias generales: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos	23	14%
Automatización y gestión de procesos	21	12%
Cultura digital y adaptación al cambio tecnológico	20	12%
Uso de herramientas digitales básicas (correo, calendarios, apps)	19	11%
Liderazgo y gestión para cargos directivos	17	10%
Aplicaciones para autocuidado y bienestar digital	16	9%
Ética, integridad y valores en el servicio público	15	9%
Gestión del cambio, bienestar laboral y paz social	15	9%
Seguridad informática y protección de datos	13	8%
Igualdad de género, inclusión y diversidad	6	4%
MANEJO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1	1%
Capacitación en herramientas tecnológicas (Power BI, Excel avanzado, inteligencia artificial aplicada a la gestión deportiva, ciberseguridad).	1	1%
Inteligencia artificial	1	1%
Gestión de Riesgos - SARLAFT	1	1%
<b>Total general</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

COMPETENCIAS	CANTIDAD	% PARTICIPACIÓN
Gestión del tiempo y organización	31	26,05%
Comunicación efectiva	26	21,85%
Manejo de conflictos	20	16,81%
Pensamiento crítico y resolución de problemas	20	16,81%
Trabajo en equipo y colaboración	16	13,45%
No aplica	1	0,84%
Educación emocional y autocontrol (gestión del estrés, inteligencia emocional y bienestar laboral). •	1	0,84%
Innovación y adaptación al cambio (pensamiento creativo y flexibilidad frente a nuevas dinámicas organizacionales).	1	0,84%
Transformación digital y uso de herramientas tecnológicas (manejo de datos, Power BI, Excel avanzado, inteligencia artificial aplicada y gobierno digital). •	1	0,84%
Innovación y creatividad	1	0,84%
Inteligencia artificial	1	0,84%
<b>Total general</b>	<b>119</b>	<b>100,00%</b>

El estudio realizado sobre las competencias más requeridas evidencia una marcada tendencia hacia el fortalecimiento de habilidades generales y digitales básicas. Las competencias generales, que incluyen comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos, ocupan el primer lugar con un 14% del total (23 menciones), lo que refleja la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral.

En segundo lugar, se encuentra la automatización y gestión de procesos con un 12%, seguida muy de cerca por la cultura digital y adaptación al cambio tecnológico (12%) y el uso de herramientas digitales básicas como correo, calendarios y aplicaciones (11%). Estas cifras confirman que la transformación digital es una prioridad, aunque aún se concentra en aspectos básicos más que en tecnologías avanzadas.

Por su parte, competencias relacionadas con liderazgo para cargos directivos (10%) y bienestar digital (9%) también tienen una presencia significativa, lo que indica que la gestión del talento y la salud digital son temas relevantes.

En contraste, áreas estratégicas como inteligencia artificial, ciberseguridad avanzada y gestión de riesgos apenas alcanzan el 1%

cada una, lo que revela una brecha importante en la preparación para tecnologías emergentes y gestión integral del riesgo.

En síntesis, más del 50% de la demanda se concentra en habilidades blandas y digitales básicas, mientras que la adopción de competencias tecnológicas avanzadas es mínima. Esto sugiere la necesidad de un plan de formación escalonado, que inicie con el fortalecimiento de competencias generales y digitales básicas, y evolucione hacia la incorporación de herramientas avanzadas como inteligencia artificial y analítica de datos, garantizando así la competitividad y sostenibilidad del talento humano.

## **6.2 Aplicación de una encuesta dirigida a las Direcciones y Oficinas.**

Se realizó una encuesta dirigida a los directores de área y jefes de oficina, con el propósito de identificar necesidades específicas desde su rol de liderazgo y orientar las acciones de capacitación hacia un mayor impacto en los procesos de cada dependencia. Esta metodología permite focalizar las actividades formativas en las áreas que más lo requieren, garantizando un efecto significativo en el cumplimiento de las metas institucionales.

La estrategia contempla la articulación de un cronograma definido por cada área, asegurando que las actividades se desarrollen en momentos oportunos sin afectar la operación diaria. De esta manera, se optimiza la planificación, se incrementa la participación activa de servidores públicos y contratistas, y se reflejan mejoras sustanciales en los indicadores de gestión. En síntesis, esta iniciativa contribuye a fortalecer competencias críticas, mejorar la eficiencia institucional y consolidar una cultura de aprendizaje alineada con los objetivos estratégicos.

En el marco del proceso de planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a través de GESDOC, solicitó a los directores y jefes de oficina identificar al menos tres (3) temas de capacitación que contribuyan al fortalecimiento de la misionalidad de cada dependencia. Esta iniciativa

busca consolidar insumos que respondan a necesidades reales, objetivos estratégicos y a una visión integral de los propósitos definidos en cada área.

## Resultados - Cronograma

ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	MESES ESTIMADOS DE IMPLEMENTACIÓN
Realizar capacitación correspondiente al Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Mayo
Realizar capacitación correspondiente al Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Mar-Jun-Sep
Realizar capacitación correspondiente al Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Abr-Jul
Realizar capacitación correspondiente al Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Mar-Jun-Sep
Realizar capacitación correspondiente al Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Junio
Realizar capacitación correspondiente al Eje 6. Habilidades y Competencias	Feb-Abr-Jun-Sep

DIRECCIÓN/OFICINA/GRUPO INTERNO	ACCIONES FORMATIVAS A DESARROLLAR EN 2026	MESES ESTIMADOS DE IMPLEMENTACIÓN
DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO	Liderazgo	Feb-Abr-Jun-Sep
	Manejo del estrés	Feb-Abr-Jun-Sep
	Manejo de las relaciones interpersonales	Feb-Abr-Jun-Sep
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	Redacción y Técnicas de Elaboración de Textos Jurídicos Administrativos	Marzo - Abril
	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011	Abril - Mayo
	Procedimientos Administrativos Sancionatorios (Sector Deportes y Régimen General)	Junio - Julio

	Estatuto Tributario – Nociones Aplicadas a Entidades Sin Ánimo de Lucro, Clubes y Federaciones	Agosto
	Supervisión de Contratos y Gestión Documental para Procesos de IVC	Septiembre
	Interpretación y Aplicación del Marco Normativo del Deporte (Ley 181/1995, Decreto 1228/1995 y demás reglamentarios)	Octubre
	Herramientas de Análisis Financiero y Contable para Supervisión de Entidades Deportivas	Noviembre
<b>DIRECCIÓN DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO</b>	Legislación Deportiva	Mayo-Julio
	Formulación de proyectos	Sep-Nov
	Temática Comité Olímpico Colombiano	Jul-Sep
<b>DIRECCIÓN DE RECURSOS Y HERRAMIENTAS DEL SND</b>	Alianzas público-privadas (APP) y esquemas de financiación para infraestructura deportiva	Abr
	Formulación, evaluación y gestión de proyectos de infraestructura deportiva y recreativa	Sep
	Supervisión de proyectos de infraestructura	May
<b>DESPACHO DE LA MINISTRA</b>	Alta dirección del estado	1er semestre-2do semestre
<b>DESPACHO VICEMINISTERIO</b>	Dirección estratégica sectorial y gestión de políticas públicas	Mar-Abr
	Sistemas de información, gobernanza digital y transformación tecnológica	Sep-Oct

<b>DIRECCIÓN/OFICINA/GRUPO INTERNO</b>	<b>ACCIONES FORMATIVAS A DESARROLLAR EN 2026</b>	<b>MESES ESTIMADOS DE IMPLEMENTACIÓN</b>
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Actualización, manejo e interpretación de Normas internacionales en Auditoría Interna.	Nov-Dic
	Gestión del Riesgo: Identificación, valoración y tratamiento de riesgos - Diseño y evaluación de controles - Uso de herramientas como la matriz de riesgos y los indicadores clave de riesgo. (ISO 31000 – Guía Gestion del Riesgo DAFP 2025)	Oct-Nov
	Elaboración y redacción de informes de Auditoría Interna y hallazgos.	Ago-Sep

	Herramientas para la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SAGRILAF y SARLAF)	Jun-Jul
	Aplicación de herramientas de Auditoria Forense en la Auditoria Interna.	Sep-Oct
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas sectoriales.	Jun-Jul
	Diseño y análisis de indicadores de gestión, producto e impacto.	Jul-Ago
	Gestión del riesgo institucional	May-Jun
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Derecho Disciplinario – El Nuevo Enfoque Disciplinario Análisis de los principios rectores del nuevo modelo disciplinario, con énfasis en el enfoque garantista, preventivo y pedagógico.	Abr-May
	Supervisión de contratos estatales y sus implicaciones disciplinarias Estudio de los deberes del supervisor y las consecuencias disciplinarias derivadas de omisiones o actuaciones indebidas en la gestión contractual.	Mar-Abr
	Gestión documental y responsabilidad disciplinaria en el manejo de información reservada Buenas prácticas en la administración de documentos institucionales, protección de datos sensibles y consecuencias disciplinarias por el uso indebido de información clasificada.	Mar
OFICINA ASESORA JURÍDICA	Elaboración y análisis de actos administrativos.	May
	Cobro coactivo en entidades públicas.	Oct
	Representación judicial y extrajudicial del Estado.	Jul
	Viabilidad jurídica de iniciativas legislativas.	Ago
	Prevención del daño antijurídico y gestión de riesgos jurídicos.	Oct
	Actualización normativa en deporte, recreación y actividad física.	Nov
SECRETARÍA GENERAL	Actualización de normas internacionales contables del sector público (NICSP)	Jul
	Actualización tributaria	Nov
	Curso Excel Avanzado	Junio
	Curso Power BI	Agosto



### **6.3 Evaluación y análisis de los resultados FURAG de la vigencia anterior**

Teniendo en cuenta los resultados del FURAG para la vigencia 2024, se recomienda fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación, desarrollándolas de manera sistémica y transversal, articuladas con las demás dimensiones del MIPG: direccionamiento estratégico, talento humano, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, y control interno. Este enfoque integral se consolida como un mecanismo clave para impulsar el aprendizaje organizacional y garantizar la adaptación al cambio, permitiendo responder de forma efectiva a los desafíos que plantea el entorno.

### **6.4 Evaluación del Desempeño Institucional**

Tras verificar los resultados de la evaluación del desempeño institucional, se evidencia una calificación sobresaliente. No obstante, es importante señalar que, más allá de este resultado uniforme, se identifica una oportunidad de mejora orientada a fortalecer la conciencia sobre el rol evaluador y la articulación necesaria para cumplir los objetivos y metas institucionales. Este enfoque permitirá que la evaluación no solo sea un ejercicio de medición, sino una herramienta estratégica para la toma de decisiones y la mejora continua.

### **6.5 Caracterización de la Población por Formación Académica**

En el marco del análisis de la fuerza laboral, se realizó una revisión detallada de la formación académica del personal, con el objetivo de identificar perfiles profesionales, áreas de especialización y oportunidades para el diseño de estrategias de capacitación. Esta caracterización permite orientar acciones que fortalezcan competencias críticas y promuevan el desarrollo institucional.

Distribución por nivel y área profesional

- Derecho
  - Abogado: 26 (17.1%)
- Administración
  - Administrador de empresas/comercial: 28 (18.4%)
  - Administrador deportivo: 8 (5.3%)
  - Administrador público: 8 (5.3%)
- Arquitectura
  - Arquitecto: 1 (0.7%)
- Educación y Deporte
  - Licenciado en educación física, recreación: 18 (11.8%)
  - Profesional en ciencias del deporte y recreación: 10 (6.6%)
  - Ciencias del deporte y educación física: 1 (0.7%)
- Contabilidad y Finanzas
  - Contador público: 8 (5.3%)
  - Economista: 4 (2.6%)
- Salud
  - Bacteriología: 4 (2.6%)
  - Fisioterapeuta: 2 (1.3%)
  - Médico: 2 (1.3%)
- Ingenierías
  - Ingeniero civil: 4 (2.6%)
  - Ingeniero de sistemas: 5 (3.3%)
  - Ingeniero industrial: 3 (2%)
  - Ingeniero mecánico: 1 (0.7%)
  - Ingeniería química: 1 (0.7%)

- Ciencias Sociales y Comunicación
  - Comunicación social: 4 (2.6%)
  - Psicología: 5 (3.3%)
- Otros
  - Bachiller: 14 (9.2%)
  - Técnico administrativo/documental: 7 (4.6%)
  - Ciencias de la información y documentación: 1 (0.7%)

## 6.6 Evaluación del Plan de Capacitación 2025

Evaluable el plan, es importante señalar que, si bien las capacitaciones virtuales han facilitado el acceso y la cobertura, se hace necesario retomar la modalidad presencial con el fin de lograr una mayor apropiación del conocimiento. Asimismo, resulta fundamental valorar el grado de aplicación práctica de los aprendizajes adquiridos. Dentro de las actividades desarrolladas, se evidencia un alto interés en temáticas relacionadas con liderazgo y el uso de herramientas tecnológicas, lo que indica la necesidad de fortalecer estas áreas en futuros programas de formación.

## 7. EJECUCIÓN DEL PLAN – (Fase del Hacer)

Teniendo en cuenta la estructura definida con base en el ciclo PHVA y los insumos presentados y analizados durante la fase de planeación, se establecen las actividades a desarrollar que satisfagan las necesidades identificadas, las cuales constituyen herramientas esenciales para la ejecución del plan.

Fase	Actividad	Cronograma
------	-----------	------------

<b>Planear</b>	Formular, aprobar, adoptar y publicar el Plan Institucional de Capacitación	Noviembre de 2025 a enero de 2026.
<b>Hacer</b>	Ejecutar las actividades definidas del cronograma anexo al presente Plan Institucional de capacitación	Febrero a diciembre de 2026
<b>Verificar</b>	Realizar actividades de seguimiento.	Enero a diciembre de 2026, con la periodicidad definida en los procesos de planeación.
<b>Actuar</b>	Realizar evaluación del Sistema periódicas (cuatrimestral)	Abril, agosto y Diciembre

Nota: Ver cronograma anexo, con desagregación de actividades propias

## 8. INDICADORES – (Fase del verificar)

Esta fase asegura que el Plan se desarrolle según lo previsto y permite aplicar correcciones inmediatas.

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de Medida	Formula	Reporte
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de PIC/Número de personas invitadas al evento del PIC	Informe de seguimiento
Eficiencia	Ejecución Presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	$\left( \frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{presupuesto asignado}} \right) * 100$	Informe de seguimiento
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a	Informe de seguimiento

		de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.		la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos del PIC.	
Eficacia	Cumplimiento	Evalúa el grado de cumplimiento de las actividades definidas en el Plan de Capacitación.	Porcentaje de cumplimiento de las actividades	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	SISEG

## 9. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA – (Fase del Actuar)

Los resultados del seguimiento y la evaluación deberán consolidarse en informes, que incluyan análisis de cumplimiento, desviaciones, acciones correctivas y recomendaciones para la mejora continua. Estos informes serán socializados con la alta dirección, comisión personal y los equipos de trabajo, constituyendo insumo fundamental para la planificación y actualización del PIC en cada vigencia.

## 10. RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026 se identifican los recursos disponibles y necesarios para el desarrollo y fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026, comprendiendo los aspectos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos requeridos para la ejecución de las actividades de fortalecimiento de los conocimientos y competencias, así como para la consolidación de una cultura organizacional integra de los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte.

### 10.1 Recursos Humanos

El Ministerio del Deporte no cuenta con personal de planta designado de manera exclusiva para la gestión del Plan Institucional de Capacitación, no obstante, las acciones derivadas se desarrollan con el apoyo de

.....

## **10.2 Recursos Financieros**

Teniendo en cuenta las necesidades identificadas y las actividades establecidas para la ejecución del plan, se ha definido un presupuesto de \$134.000.000 dentro del Plan de Acción presentado, destinado al apoyo profesional y a la adecuada ejecución del mismo.

No obstante, la estimación realizada estará sujeta a la asignación presupuestal correspondiente a la vigencia 2026.

## **11. GESTIÓN DEL RIESGO**

Se contemplan los riesgos de gestión propios de la ejecución del plan, los cuales están identificados en la matriz de riesgos de la Entidad. En esta matriz se definen los controles necesarios para gestionarlos y mitigarlos. Así mismo, dentro de las actividades establecidas para la ejecución, se incluye una acción específica orientada a desarrollar las medidas necesarias para reducir dichos riesgos.