

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Ministerio de
Justicia y del
Derecho



JUSTIFICACIÓN

1.	Marco Normativo.....	3
2.	Marco Conceptual.....	4
2.2	Principios Rectores de la Capacitación.....	5
3.	Lineamientos Conceptuales.....	6
4.	Objetivos.....	7
4.1	Objetivo Estratégico.....	7
4.2	Objetivos de Gestión.....	8
5.	Alcance.....	8
6.	Estrategias para la Ejecución.....	9
6.1	Inversión.....	9
7.	Capacitación.....	9
7.1	Inducción.....	10
7.2	Re Inducción.....	11
8	Cronograma.....	12



JUSTIFICACIÓN

El Ministerio de Justicia y del Derecho es la Entidad del Estado que coordina las relaciones entre la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial, el Ministerio Público y los organismos de control para el desarrollo y consolidación de la política pública en materia de justicia y del derecho a través de la formulación, adopción, promoción y coordinación de las políticas y estrategias en racionalización, reforma y defensa del ordenamiento jurídico, gestión jurídica pública del derecho; ejercicio de la profesión de abogado, socialización de la información jurídica, justicia transicional y restaurativa y las que faciliten el acceso a la justicia formal y a la alternativa, en el marco del mandato contenido en las normas vigentes, al igual que las de lucha contra las drogas ilícitas y lavado de activos

Siendo así, la formulación del plan de capacitación se llevó a cabo con directivos, jefes de oficina y equipos de trabajo, plan de trabajo anual que se constituye como un instrumento que determina y prioriza las necesidades de capacitación de los funcionarios del Ministerio en pro de la construcción de un sistema de justicia accesible, que juegue un papel fundamental en la creación de una sociedad con igualdad, equidad y seguridad garantizando el goce efectivo de derechos y libertades.

Para lograr lo anterior el Ministerio de Justicia y del Derecho pretende para la vigencia 2020 evolucionar en los espacios de capacitación y generar modelos adaptables a las habilidades y competencias de los funcionarios a través de nuevos espacios de aprendizaje vinculados a semilleros de investigación entidades certificadoras y universidades.



1. MARCO NORMATIVO

- **Artículo 54 de la Constitución Política:** “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
- **Ley 489 de 1998** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 2740 de 2001** “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
- **Artículo 33. Derechos. Numeral 3.** “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- **Artículo 34. Deberes. Numeral 40.** “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.
- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”
- **Decreto 2539 de 2005** “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- **Ley 1064 de 2006** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.



- **El Decreto 4465 de 2007** “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
- **Circular Externa No 100-010-2014** “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
- **Decreto 160 de 2014** “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- **Decreto 160 de 2014, Artículo 16** “Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva”.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece las siguientes definiciones conceptuales aplicables a las actividades de capacitación y formación del sector público. Términos que describe el Departamento de la Función Pública con el fin de delimitar el marco de acción de los planes institucionales de capacitación.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Curso: Actividad de capacitación que desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Puede combinar la teoría y la práctica, y su duración



depende del tiempo disponible y contenidos. Se emplea cuando se desea involucrar al servidor en actividades más teóricas.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una 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.

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 según lo estipulado en la Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 19989, art 4)

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: La educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (*Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC 2008- DAFP*)

Profesionalización: Se entiende como la garantía de posesión por los servidores públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia. (*Medina Aguilar, Alberto. Experiencias recientes de profesionalización de la función pública, 2008*).

2.2 Principios Rectores de la Capacitación. El Ministerio de Justicia y del Derecho, desarrollará, ejecutará y evaluará el PIC bajo los siguientes principios¹.

- ***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;

¹ Decreto 1567 de 1998, Artículo 6°.



- **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 el aprendizaje organizacional;
- **Objetividad.** La formulación de políticas, 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 activa de los empleados
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. 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

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios



Desarrollo por Competencias: Esta última como característica subyacente que está relacionada con una actuación de éxito en el trabajo, constituye el eje del modelo de empleo público y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.²

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en una organización, dicha estrategia especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Se potencializa el conocimiento y experiencia del recurso humano.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo estratégico:

Fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, las habilidades y competencias que se traduzcan en eficiencia administrativa, a través de su participación activa en las actividades del Plan Institucional de Capacitación elaborado a partir de la normatividad vigente, las directrices gubernamentales sobre

² Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Departamento de la Función Pública – Escuela Superior de Administración Pública. 2008.



formación y capacitación, los diagnósticos internos de la entidad y las propuestas de los funcionarios a través de sus Representantes en la Comisión de Personal.

4.2 Objetivos de gestión

- Fortalecer el clima organizacional a través de los resultados y gestión de competencias que permitan facilitar el trabajo en equipo.
- Aumentar la corresponsabilidad entre las capacidades individuales, las habilidades y los resultados de los funcionarios.
- Aportar mayores espacios de construcción e intercambio de conocimiento
- Promover el desarrollo de competencias laborales al interior de cada una de las dependencias.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles del Ministerio de Justicia y del Derecho, vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales de acuerdo con la Circular externa No.100-10 proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se orienta en materia de capacitación, formación y entrenamiento de los empleados públicos en el puesto de trabajo y la posibilidad de participar en la instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la Entidad.

6. ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de las siguientes estrategias:

- Capacitaciones sin costo con Multiplicadores Internos, ESAP, DAFP, SENA y otras entidades del Sector Administrativo.
- Apertura de procesos contractuales de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, manual de contratación de la Entidad, Colombia Compra Eficiente y los lineamientos de la Secretaría General.

Observación: Las fechas definidas en el cronograma del Plan de Desarrollo de Talento Humano, están sujetas a modificaciones.

6.1 INVERSIÓN

Para la vigencia 2020, el Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado \$80.000.000

7. CAPACITACIÓN

En relación al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, toda acción dirigida a fomentar conocimientos y fortalecer el proceso de capacitación debe orientarse bajo el esquema de aprendizaje organizacional y aprendizaje en equipo.



El Departamento Administrativo de la Función Pública ha consolidado en cuatro ejes los conceptos de la gestión pública a nivel nacional y territorial, parámetros que deberán ser acogidos por todas las entidades públicas para el perfecto cumplimiento. Dichos ejes, son los siguientes:

1. **Probidad y ética de lo público**. Parte de la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es



importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

2. Gestión del Conocimiento y la innovación: “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

3. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación, se establece como estrategia de fortalecimiento a las habilidades, competencias y conocimientos de los servidores públicos en pro del desarrollo institucional, es que se hace necesario que dichas jornadas de capacitación se vean apoyadas de procesos de inducción y reinducción.

4. Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de



cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017)

7.1 Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período, sin embargo, para el año 2019, el Ministerio de Justicia decidió llevar a cabo la implementación de una nueva herramienta virtual de inducción para fortalecer el desarrollo organizacional, elevar el trabajo individual y maximizar los recursos tecnológicos.

7.2 Inducción y Reinducción: Los programas de inducción y de reinducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.



8. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020													
EJES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	TEMAS IDENTIFICADOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB
MJD	Desarrollo del Dx de Necesidades	■											
	Aprobación y Formulación Plan de Acción		■										
OTROS	Derechos Humanos								■				
	Construcción de Paz								■				
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Decreto 558 y suspensión de aportes y parafiscales				■								
	NICSP				■								
	Diplomado en NIIF										■	■	
	UGPP					■					■	■	
	Curso en Finanzas y Presupuesto Público										■		
	Contabilidad y Gestión Pública					■							
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación y Reconfiguración Digital				■								
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Curso en Análisis cualitativo y Cuantitativo								■				
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Curso en Materia Disciplinaria								■			■	
	Diplomado en MIPG								■	■			
	Diplomado en Contratación Pública								■	■			
PAES	Manejo de Archivos				■								
	Seguridad y salud en el trabajo								■				
	Tipologías- Mesa de salida							■					



Nasly Raquel Ramos Camacho
Secretaria General

Lelis Francisco Forero Sánchez
Coordinador Grupo de
Gestión Humana