





## Contenido

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>5</b>
<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO .....</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES.....</b>	<b>7</b>
<b>ESTRATEGIA .....</b>	<b>7</b>
<b>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>ENCUESTA VIRTUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>ENCUESTA A LIDERES DE PROCESO Y DIRECTIVOS .....</b>	<b>10</b>
<b>ENCUESTA FUNCIONARIOS .....</b>	<b>11</b>
<b>EJES DE LA FUNCIÓN PUBLICA.....</b>	<b>13</b>
<b>INVERSIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 .....</b>	<b>16</b>
<b>INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>Programa de Inducción .....</b>	<b>17</b>
<b>Programa de Reinducción .....</b>	<b>17</b>



## PRESENTACIÓN

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.

Dado lo anterior, se considera relevante formular un plan de formación y capacitación que permita fortalecer las relaciones entre funcionarios y ciudadanos, así como gestionar espacios de capacitación dirigidos a fortalecer los objetivos estratégicos de las áreas que componen la Entidad.

Dicho plan de trabajo se formuló con directivos, jefes de oficina y equipos de trabajo; este actual plan de trabajo 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.

Con el fin de seguir consolidando la visión y misión del Ministerio de Justicia y del Derecho y teniendo en cuenta la necesidad de actualizar los procesos de formación en el sector público, el Grupo de Gestión Humana buscará potencializar las herramientas tecnológicas en pro del liderazgo y productividad.

De igual manera, se abordará y se dará cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y a los lineamientos señalados por el DAFP.



## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 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”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 1083 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”. Título 9. Capacitación.
- Circular Externa No. 100-010-2014 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Resolución 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública – ESAP. Diciembre 2017.
- Resolución 104 de marzo de 2020 - Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.



## 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 1998, 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).



## PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Ministerio de Justicia y del Derecho desarrollará, ejecutará y evaluará el PIC de acuerdo con los siguientes principios, establecidos en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 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 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 que requieren acciones a largo plazo.



## OBJETIVO ESTRATEGICO

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 en las actividades del Plan Institucional de Capacitación elaborado a partir de la normatividad vigente, y los diagnósticos internos de la entidad.

## OBJETIVOS GENERALES

- 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.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores del Ministerio, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Aportar mayores espacios de construcción e intercambio de conocimiento.
- Promover el desarrollo de competencias laborales al interior de cada una de las dependencias de conformidad con el estándar MIPG en pro de la mejora continua.

## ESTRATEGIA

Con la puesta en marcha del Diagnóstico de Necesidades dirigido a líderes de procesos y a funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho, se evidenciaron las principales falencias y aspectos de mejora para la implementación del PIC 2021. Así mismo, en el marco de la dimensión del talento humano de conformidad con el estándar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- se proyecta el plan de con el fin de gestionar y evaluar los procesos de aprendizaje que surgen de los vacíos encontrados en el cumplimiento de la misión institucional.

## CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El presente plan responde a lo señalado en el art. 3. Literal g) de la Ley 1960 de 2019, que indica: (...) *“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.”* La planta de empleos de la entidad, aprobada mediante Decreto 2898 de 2011 *“Por medio de la cual se modifica la planta de empleos del Ministerio de Justicia y del Derecho”*.



Con corte al 21 de enero de 2021 (fecha de la encuesta de necesidades de capacitación), la planta de empleos del Ministerio de Justicia se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Nivel	No.	Hombres	Mujeres
Directivo	17	12	5
Asesor	29	10	19
Profesional	180	73	107
Técnico	23	13	10
Asistencial	59	26	33
<b>Total</b>	<b>308</b>	<b>134</b>	<b>174</b>

## RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Con el fin de involucrar a todos los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, y buscando posicionar la capacitación como eje fundamental del proceso estratégico de la Entidad, se logró establecer la encuesta con técnica MIXTA de investigación para la identificación de las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos en pro de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC.

La estructuración del PIC-2021-2022, se desarrolló en tres fases:





**Fase 1:** Se inicia con una jornada de sensibilización, invitando a través del correo electrónico a los funcionarios de la entidad y a los directivos, a participar en la estructuración del PIC 2021.



**Fase 2:** En esta fase, se adelanta el levantamiento de la información a través del instrumento: Encuesta de percepción para funcionarios del MJD, para conocer las necesidades de aprendizaje individual con base en el manual de funciones. Encuesta necesidades a líderes de proceso, con el fin de conocer los objetivos estratégicos de las dependencias y las capacitaciones que se requieren para dar cumplimiento a los mismos.

**Fase 3:** Corresponde a la construcción del documento PIC-2021, presentación ante las diferentes instancias para su revisión y posterior aprobación.

## ENCUESTA VIRTUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

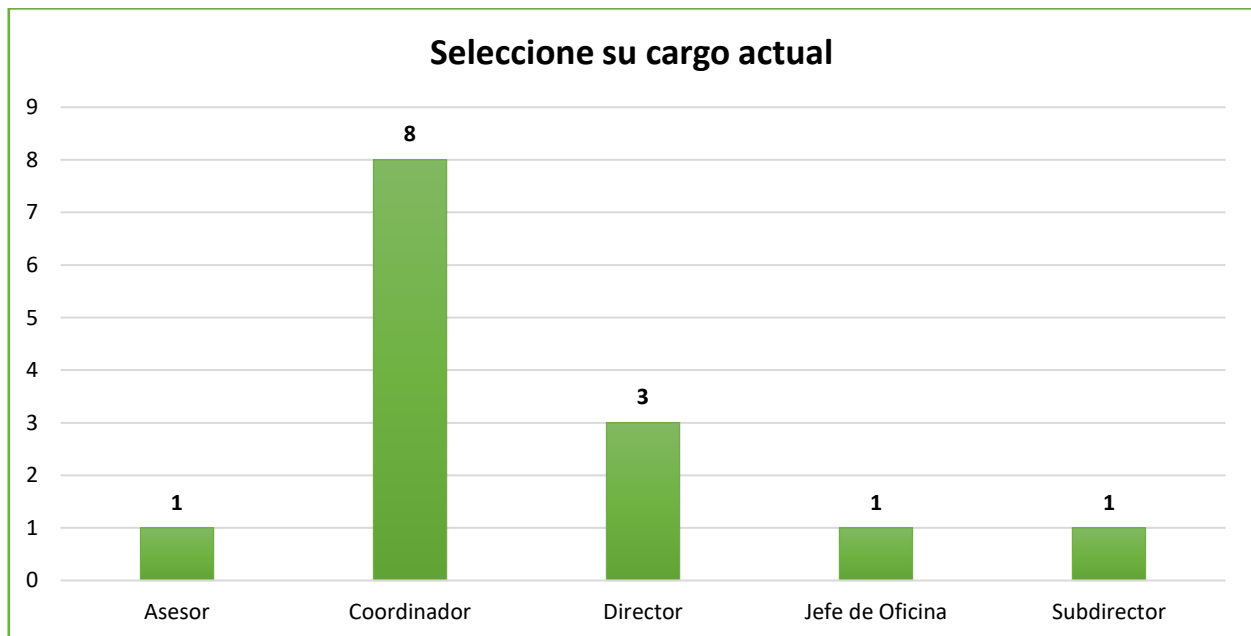
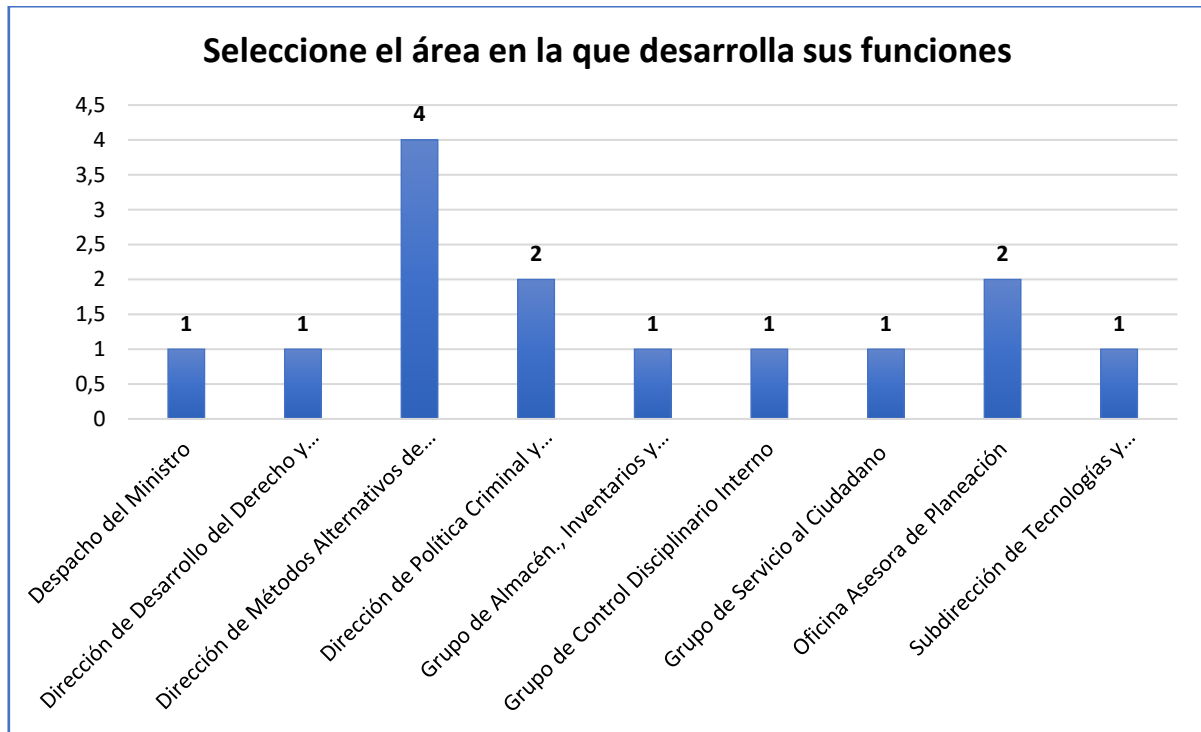
El formulario fue enviado a los directivos y funcionarios de la entidad, con un plazo inicial para diligenciar del 14 al 22 de enero del 2021, dicha herramienta se envía con el fin de conocer las necesidades y contribuciones para la construcción del Plan Institucional de Capacitación.

Vencido el plazo, se obtuvo el siguiente reporte:



### ENCUESTA A LIDERES DE PROCESO Y DIRECTIVOS

De 40 funcionarios que pertenecen a niveles directivos encontramos que el 35% respondió la encuesta desde las siguientes áreas y desde los siguientes cargos:





El análisis de la información suministrada mediante la encuesta virtual a los 14 directivos arrojó como temas prioritarios para el alcance de los objetivos estratégicos de las dependencias, los siguientes:

- Creación de políticas públicas.
- Procedimiento administrativo sancionatorio.
- Indicadores.
- Conocimiento en derecho administrativo, disciplinario, procesal y probatorio.
- Habilidades en oralidad, argumentación jurídica y redacción.
- Enfoque diferencial, planeación y métodos.
- Habilidad en las funciones estadísticas y financieras del Excel.
- Reforzamiento en procesos contractuales (estudio de análisis del sector y estudios previos).
- Trabajo en equipo, trabajo colaborativo, redes y seguridad de la información.
- Actualización normativa en materia de PQRD, cultura de servicio y atención de los ciudadanos, trabajo en equipo.
- Comunicación asertiva.

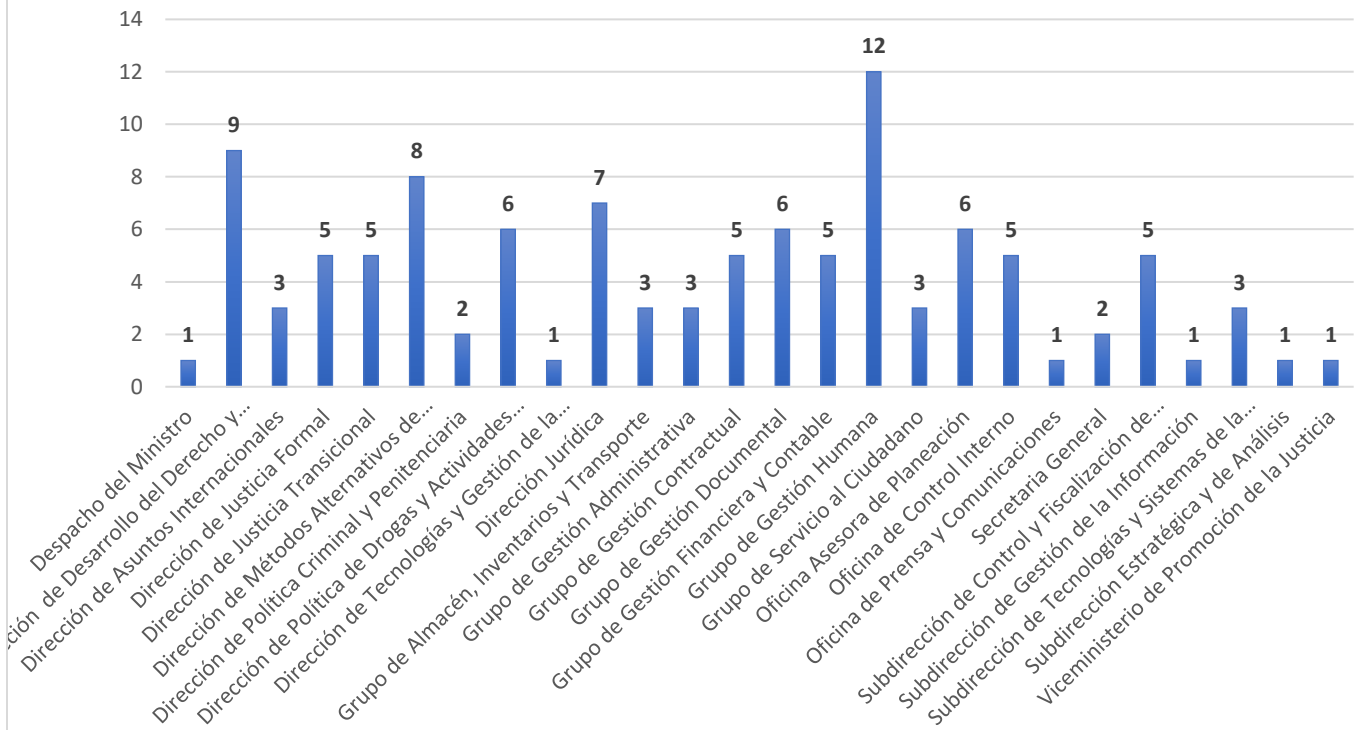
Los directivos respondieron que, para la ejecución de las capacitaciones mencionadas, el nivel de aprendizaje debe ser avanzado dado que es la continuación de procesos efectuados en vigencias anteriores.

## ENCUESTA FUNCIONARIOS

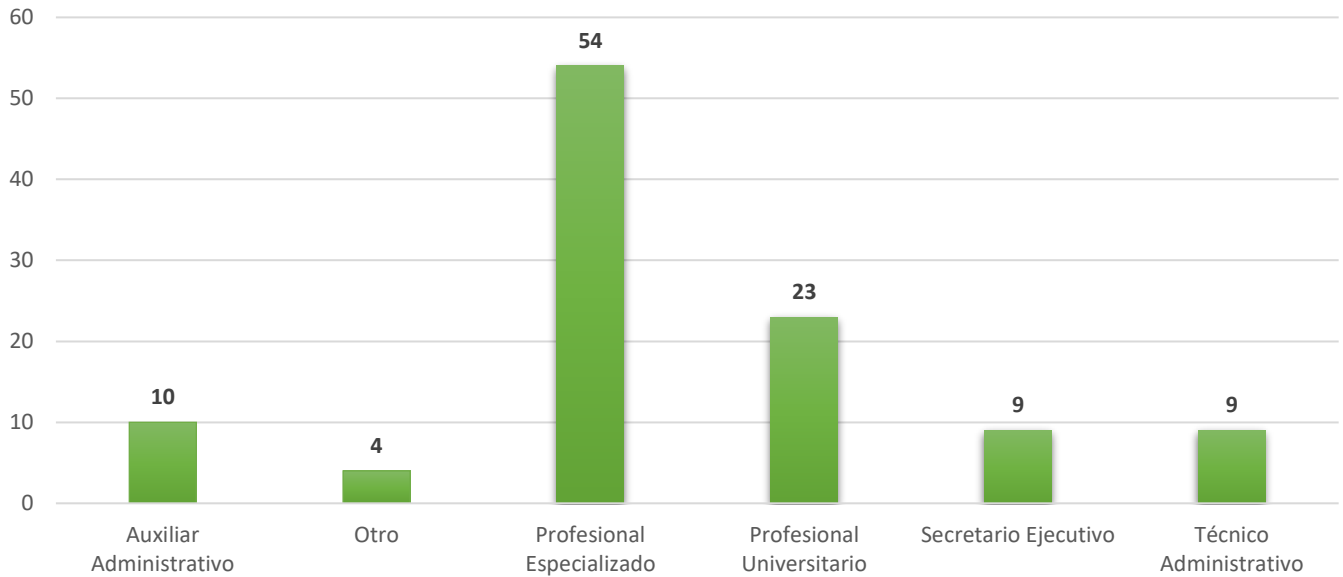
De 272 funcionarios que pertenecen a los niveles profesional y asistencial, se encontró que el 40.07% respondió la encuesta desde las siguientes áreas:



### Elija el área en la que desarrolla sus funciones



### Seleccione su cargo actual



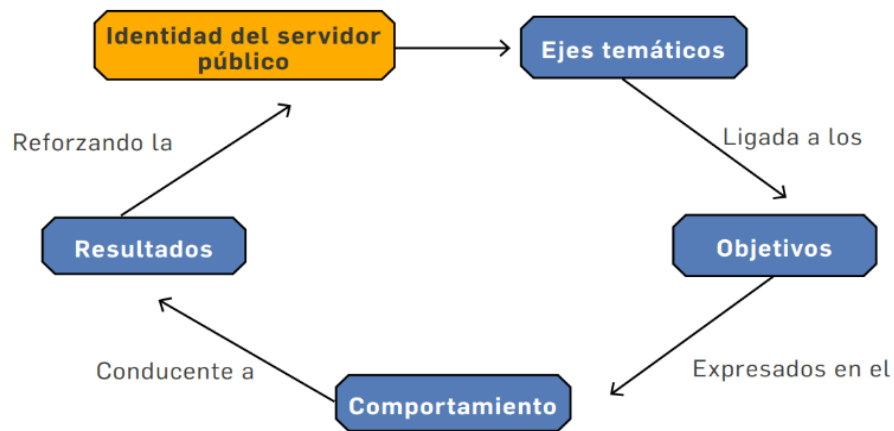


## EJES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En búsqueda de mejorar la organización y estructuración de los empleos en temas de formación y capacitación del Ministerio, el DAFP ha orientado 4 ejes de trabajo que permitirán a los servidores públicos desarrollar competencias básicas de forma integral.

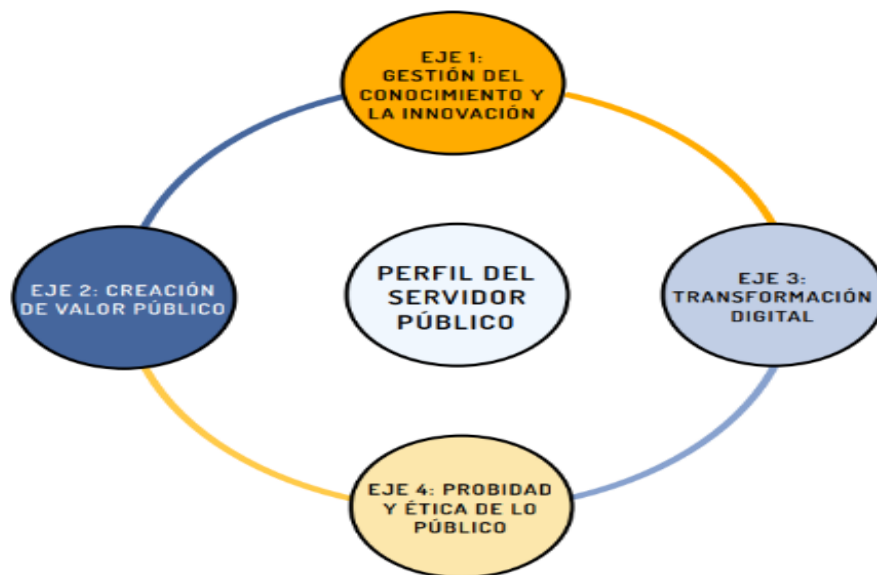
Con base a ello, el ciclo de formación de la Entidad deberá responder a las temáticas priorizadas y deberán verse reflejadas en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional.

### CICLO DE FORMACIÓN



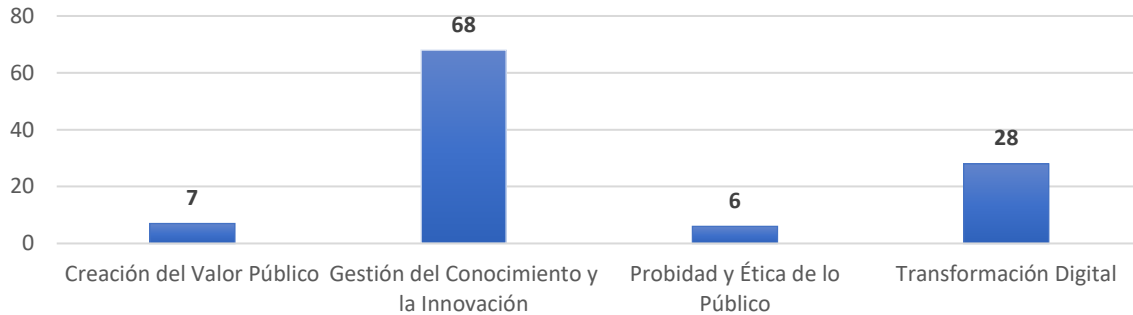
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En el presente plan se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor al desempeño del servidor público y frente a ellos, los funcionarios priorizaron las temáticas:





### ¿Cuál de los siguientes ejes considera usted, que es el mas relevante para el fortalecimiento de sus capacidades y competencias laborales?



En el análisis de la información suministrada mediante la encuesta virtual a los 109 funcionarios, quedó evidenciado que varias de las temáticas identificadas por los directivos, concuerdan con las necesidades de capacitación identificadas por los funcionarios de manera individual para el desarrollo de sus competencias, encontrando los siguientes temas con mayor ponderación:

- Capacitación básica, intermedia en Excel.
- Análisis jurídico y redacción de textos jurídicos.
- Resolución de conflictos.
- Enfoque diferencial e incluyente.
- Políticas públicas.
- Acciones constitucionales, tutelas e impugnaciones.
- Participación ciudadana y servicio al ciudadano.
- Gestión de proyectos.
- Protección de datos personales.
- Transformación digital.

De igual manera, se identificaron nuevos temas en la encuesta, lo que permite ampliar el espectro de capacitaciones en nuevas áreas, como servicio al ciudadano y gestión humana. Algunos de los temas identificados son:

- SECOP II.
- Cultura organizacional.
- Servicio al cliente interno.
- Gobierno abierto.
- Gestión y gerencia del talento humano.

**INVERSIÓN** Para la vigencia 2021, el Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado \$150.000.000.



Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, se priorizarán las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos por el DAFP:

#### Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

- Gestión de Proyectos y Gestión del Talento Humano

#### Eje 2. Creación de valor público.

- Enfoque Diferencial – Protocolo de Atención Grupos Poblacionales
- Formulación, Ejecución y Evaluación de Políticas Públicas

#### Eje 3. Transformación digital.

- Lenguaje Tecnológico en el Contexto Digital – Gobierno Abierto

#### Eje 4. Probidad y ética de lo público.

- Preparación para Pruebas del Estado (concursos de ascenso y abiertos)
- Derecho Administrativo y Jurídico

### PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

No.	Nombre del PAE	Dependencia
1	Protección de datos personales	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
2	Archivos y tipologías documentales	Grupo de Gestión Documental

#### Actividades sin costo:

No.	Temática	Entidad
1	Trabajo en equipo	ARL POSITIVA
2	Resolución de conflictos	
3	Excel	CCF COLSUBSIDIO

#### Apoyo interinstitucional para la ejecución:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Secretaría de Transparencia
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Entre otras entidades que puedan cooperar.



## CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

(Sujeto a modificaciones)

ITEM	TEMAS	MODALIDAD	TIPO ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO (personas)	HORAS	FECHA REALIZACIÓN	FUENTE RECURSOS
1	Inducción	Curso Virtual	Inducción	Funcionarios de Planta		Febrero - Diciembre	Sin recursos GGH
2	Gestión de Proyectos y Gestión del Talento Humano	Diplomado Virtual Sincrónica	Capacitación	50	100 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa
3	Enfoque Diferencial – Protocolo de Atención Grupos Poblacionales	Diplomado Virtual Sincrónica	Capacitación	50	100 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa
4	Formulación, Ejecución y Evaluación de Políticas Públicas	Diplomado Virtual Sincrónica	Capacitación	50	100 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa
5	Lenguaje Tecnológico en el Contexto Digital – Gobierno Abierto	Curso Virtual Sincrónica	Capacitación	40	20 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa
6	Preparación para Pruebas del Estado (concursos de ascenso y abiertos)	Curso Virtual Sincrónica	Capacitación	50	30 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa
7	Derecho Administrativo y Jurídico	Curso Virtual Sincrónica	Capacitación	80	20 horas	Mayo - Diciembre	Contratación Externa

\* Cronograma condicionado a la fecha de inicio de las actividades contractuales pactadas.





## INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- *“Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como 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”.*

**Programa de Inducción.** De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Los objetivos del proceso de inducción establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública son: 1. Iniciar la integración del funcionario al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética. 2. Familiarizarlo con la organización y con las funciones generales del Ministerio. 3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. 4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.

El ingreso a la plataforma virtual se realiza a través del siguiente enlace: <http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/>, con número de cédula como usuario y modificando la contraseña genérica suministrada.

**Programa de Reinducción.** En el documento Guía de Inducción y Re-inducción de la Función Pública 2019, se enmarca el programa de reinducción como el proceso que está *“dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan”.*

El ingreso a la plataforma virtual se realiza a través del siguiente enlace: <http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/>, con número de cédula como usuario y modificando la contraseña genérica suministrada.