



La justicia
es de todos

Minjusticia

Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Vigencia 2022

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Secretaría General – Grupo de
Gestión Humana

ABRIL DE 2022 – VERSIÓN 2

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Alcance	4
Marco normativo.....	5
Marco conceptual.....	6
Principios rectores de la capacitación	8
Ejes temáticos	9
Caracterización de la población	10
Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación vigencia 2022	11
Estrategia institucional	22
Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).....	23
Consolidación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2022	24
Programa de Bilingüismo.....	25
Formación de directivos.....	25
Inducción y Reinducción	26
Evaluación del Desempeño Laboral.....	26
Apoyo interinstitucional para la ejecución de otras capacitaciones	27
Presupuesto.....	27
Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2022.....	28
Eventos de capacitación internos	29

Introducción

El Ministerio de Justicia y del Derecho es una entidad del nivel central, cabeza del Sector Justicia y del Derecho, que lidera el desarrollo de políticas públicas en materia de justicia y amparo efectivo de los derechos, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho.

Tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública en materia de ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos, la cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el Sector Administrativo.

Para el Ministerio de Justicia y del Derecho es de gran importancia la formulación del Plan Institucional de Capacitación, pues permite que las acciones de formación y capacitación definidas aporten al desarrollo personal y las capacidades individuales de los servidores, orientando su desempeño al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

El Plan de Capacitación Institucional se formuló con la participación de los servidores, directivos y coordinadores del ministerio, con base en los resultados obtenidos en las encuestas de necesidades de capacitación aplicadas, logrando la articulación de temáticas enfocadas en los procesos misionales y aquellas dirigidas a procesos transversales, las cuales potencializarán los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del ministerio.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de procesos de formación y capacitación que permitan mejorar el desempeño institucional.

Objetivos Específicos

- Implementar y articular los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con las competencias laborales y valores institucionales que se esperan desarrollar y fortalecer, desde las necesidades reales de cada servidor.
- Lograr servidores públicos idóneos y capaces para que a través de su labor diaria aporten de manera efectiva a la consecución de los objetivos institucionales, garantizando la mejor prestación de los servicios dirigidos a la ciudadanía.
- Orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento constante de las habilidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección.
- Incrementar la productividad individual y colectiva, la profesionalización de los servidores públicos y su calidad de vida laboral, impactando positivamente en su desarrollo personal integral.

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la identificación de necesidades de capacitación, y finaliza con la evaluación de impacto de cada una de las actividades de capacitación desarrolladas durante la vigencia.

Marco normativo

- [Constitución Política de 1991](#).
- [Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998](#): Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- [Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40](#): Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- [Ley 909 del 23 de septiembre de 2004](#): Por medio del 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 medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- [Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. \(Decreto 2539 de 2005\)](#): 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.
- [Decreto 648 de 2017](#): Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- [Ley 1960 de 2019](#): Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Marco conceptual

Aprendizaje organizacional: Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad, convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

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 (Decreto-Ley 1567 de 1998, Art. 4°).

Competencia laboral: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el empleado.

Educación informal: La educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia (Decreto 1075 de 2015).

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.

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.

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.

Plan de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

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.

Sistema Nacional de Capacitación: Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (Decreto-Ley 1567 de 1998, Art. 4).

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-Ley 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 derecho de carrera administrativa.

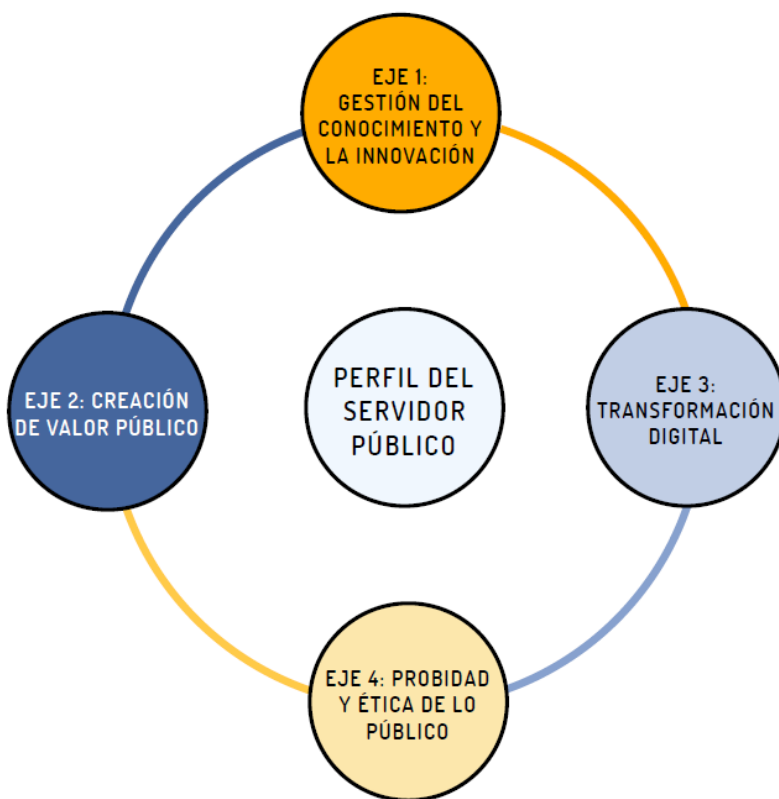
Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

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.

Ejes temáticos

En el Plan Institucional de Capacitación se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor al desempeño laboral de los servidores públicos, y dentro de los cuales se priorizarán las temáticas de capacitación a desarrollar en la vigencia.



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

Caracterización de la población

El presente plan responde a lo señalado en el art. 3. Literal g) de la Ley 1960 de 2019: (...) *“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 fue 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 10 de noviembre de 2021 (fecha de aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación), la planta de empleos del Ministerio de Justicia se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Distribución de la planta de empleos del Ministerio de Justicia y del Derecho			
Nivel	No.	Hombres	Mujeres
Directivo	16	12	4
Asesor	30	14	16
Profesional	185	76	109
Técnico	19	11	8
Asistencial	62	26	36
Total	312	139	173

Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación vigencia 2022

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación para la vigencia 2022, se aplicó una encuesta del 10 al 24 de noviembre de 2021 a través de correo electrónico, dirigida a los funcionarios de planta del ministerio de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

¡El Plan Institucional de Capacitación del MinJusticia se construye de forma participativa!

El Ministerio de Justicia y del Derecho a través de la Secretaría General te invita a participar en la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, orientado a desarrollar y fortalecer las competencias laborales de todos los servidores.

Diligencia la encuesta que nos permitirá identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2022:

Fecha máxima de diligenciamiento: miércoles 24 de noviembre 5:00 p.m

[Clic aquí](#)

Formulario:



La justicia es de todos
Ministerio de Justicia

Encuesta de Necesidades de Capacitación vigencia 2022

Mediante la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, el Ministerio de Justicia y del Derecho busca construir colectivamente el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, estableciendo las prioridades versus las competencias laborales que se esperan desarrollar o fortalecer en los servidores mediante acciones de formación y capacitación.

Encuesta dirigida a servidores públicos de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

Fecha de aplicación: Del 10 al 24 de noviembre de 2021.

Hola, CLAUDIA MILENA. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

1. Seleccione el área o dependencia a la que pertenece: *

Selecciona la respuesta

2. Seleccione su cargo actual: *

Selecciona la respuesta

3. Mencione las tres (3) principales actividades que realiza en el ejercicio de sus funciones: *

Escriba su respuesta

4. Qué conocimientos y habilidades debe tener para desarrollar las actividades descritas anteriormente: *

Escriba su respuesta

5. En cuál o cuáles de los siguientes ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, considera que se debe orientar la capacitación de los servidores públicos del ministerio: *

Componentes por Eje:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Generación y producción de conocimiento, herramientas de uso y apropiación, cultura de compartir y difundir, analítica institucional.

Eje 2. Creación de valor público: Adquisición de competencias para la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad (Servicio, resultados, confianza).

Eje 3. Transformación digital: Tecnologías de la información y las comunicaciones, innovación digital, inteligencia artificial, Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: Identidad y cultura organizacional, integridad, capacidades blandas.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Eje 2. Creación de valor público

Eje 3. Transformación digital

Eje 4. Probidad y ética de lo público

6. Hacia qué temáticas considera se debe direccionar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, teniendo en cuenta los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación del ministerio: *

Escriba su respuesta

7. Cuáles son las competencias comportamentales (características de la conducta con que deben contar todos los servidores públicos) que considera se deben desarrollar o fortalecer en los servidores públicos del ministerio: *

Escriba su respuesta

8. Mediante qué tipo de programas de educación informal considera se deben realizar las actividades de formación y capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022: *

Talleres

Seminarios

Cursos

Diplomados

Otro:

Otras

9. Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar los procesos de formación y capacitación en el ministerio: *

Presencial

Semipresencial

Virtual

10. Comentarios y/o sugerencias para la construcción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022:

Escriba su respuesta

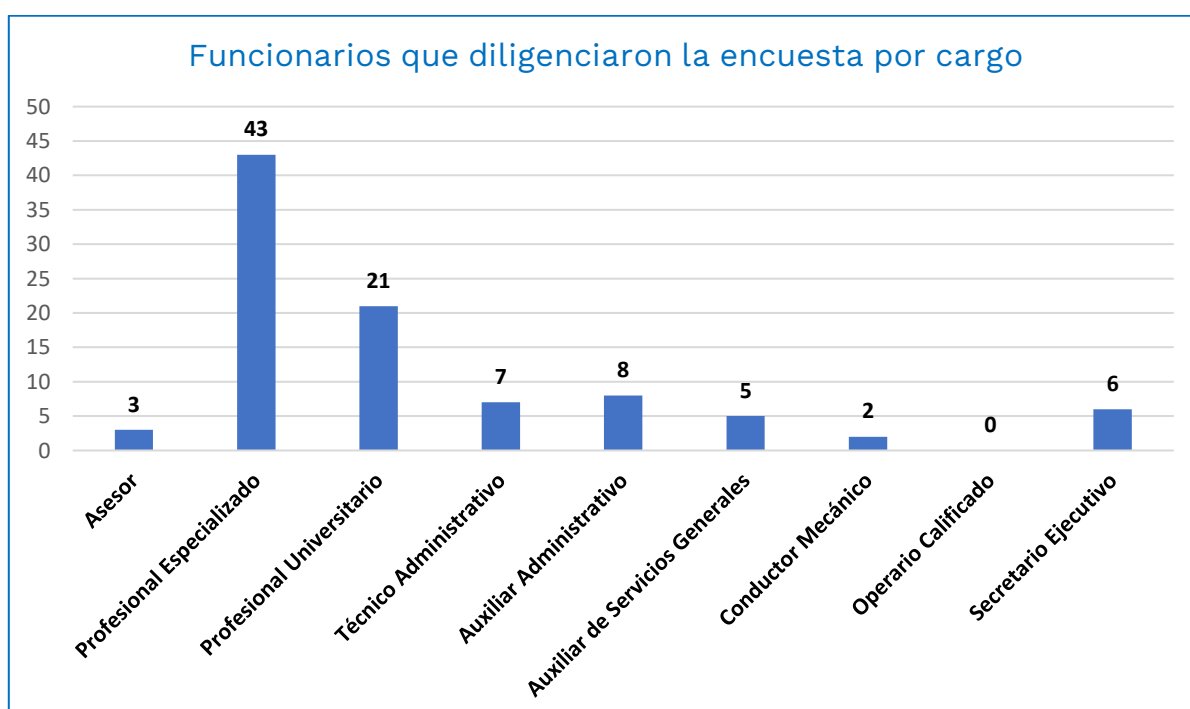
Enviar

De la población total de servidores de planta a quienes se dirigió la encuesta (288), se obtuvo que la participación en esta actividad fue de 95 servidores que corresponde al 33%.

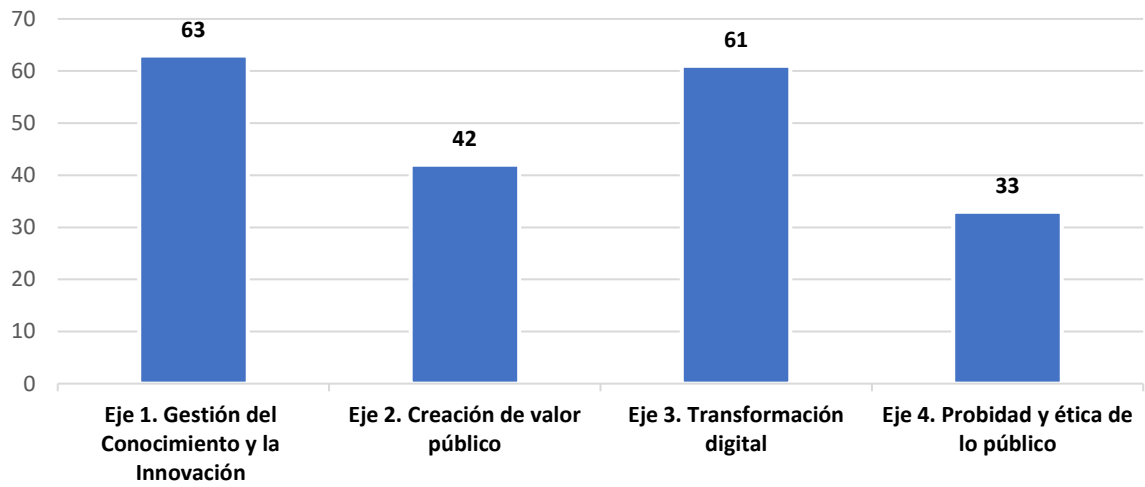
La participación de los servidores por dependencia de acuerdo con el número de respuestas en la encuesta virtual es la siguiente:



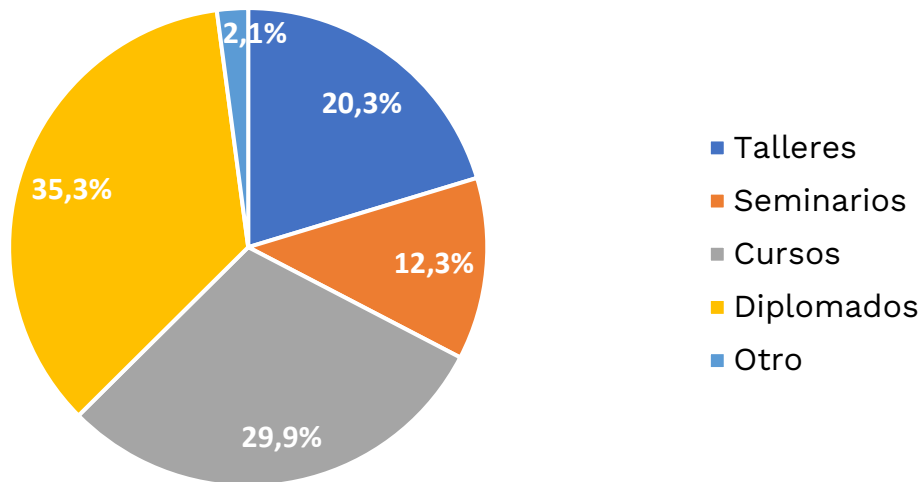
La participación de los servidores por cargo de acuerdo con el número de respuestas en la encuesta virtual es la siguiente:



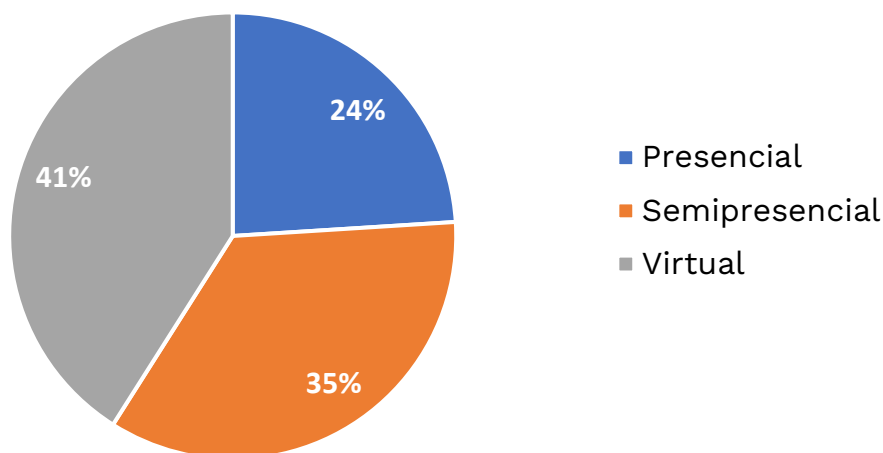
Priorización de los Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (Funcionarios)



Mediante qué tipo de programas de educación informal considera se debe generar el aprendizaje de las necesidades identificadas



Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar los procesos de formación y capacitación en el ministerio



El análisis de la información suministrada mediante la aplicación de la encuesta a los funcionarios arrojó como temas prioritarios para el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales, los siguientes:

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Contratación estatal
- Presupuesto público
- Programas de diseño gráfico y páginas web
- Apropiación de tecnologías emergentes y servicios ciudadanos digitales
- MIPG
- Transformación digital
- Gestión documental
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Política de drogas
- Política penitenciaria
- Gestión Internacional
- Inglés
- Plataformas para trabajo colaborativo
- Construcción de indicadores
- Procedimiento administrativo sancionatorio
- Derecho administrativo, disciplinario, procesal y probatorio
- Habilidades en oralidad, argumentación jurídica y redacción
- Reforzamiento en procesos contractuales (estudio de análisis del sector y estudios previos)
- Proyección de resoluciones y de actos administrativos, respuestas a peticiones y acciones de tutela
- Gestión de riesgos

-
- Calidad ISO 9001
 - Comunicación organizacional
 - Comunicación digital y gestión de redes sociales
 - Lenguaje claro
 - Google Adwords
 - Gestión de medios de comunicación, organización técnica de eventos, protocolo, corrección de estilo
 - Derechos Humanos

En cuanto al desarrollo y fortalecimiento de Competencias Comportamentales, se identificaron las siguientes:

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Servicio al ciudadano
- Sentido de pertenencia
- Ética de lo público
- Técnicas de negociación
- Habilidades blandas
- Adaptación al cambio
- Servicio Público
- Trato incluyente
- Transparencia

Encuesta de necesidades de capacitación vigencia 2022 dirigida a líderes de los equipos de trabajo del ministerio:

Encuesta de Necesidades de Capacitación vigencia 2022

PEDRO ANTONIO NIVIAYO CASAS <pedro.niviayo@minjusticia.gov.co>

Mié 10/11/2021 11:37

Para: DIANA CATHERINE ABAUNZA MILLARES <diana.abauza@minjusticia.gov.co>; DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO <diego.bustos@minjusticia.gov.co>; FRANCISCO JOSE CHAUX DONADO <francisco.chaux@minjusticia.gov.co>; LUISA FERNANDA GOMEZ BERMEO <luisa.gomez@minjusticia.gov.co>; MIGUEL ÁNGEL GONZÁLEZ CHAVES <miguel.gonzalez@minjusticia.gov.co>; DIEGO GERARDO LLANOS ARBOLÉDA <diego.llanos@minjusticia.gov.co>; JORGE LUIS LUBO SPROCKEL <jorge.lubo@minjusticia.gov.co>; HUGO ARMANDO MARQUEZ CARDOSO <hugo.marquez@minjusticia.gov.co>; DANIEL IVÁN MONTES MOJICA <daniel.montes@minjusticia.gov.co>; NICOLÁS MURGUETIO SICARD <nicolas.murguetio@minjusticia.gov.co>; ANDRÉS ORLANDO PEÑA ANDRADE <andres.pena@minjusticia.gov.co>; ERIKA PATRICIA RINCON REMOLINA <erika.rincon@minjusticia.gov.co>; CAMILO ANDRÉS ROJAS CASTRO <camilo.rojas@minjusticia.gov.co>; ELSA JOHANNA PEÑALOZA GUZMÁN <elsa.penalosa@minjusticia.gov.co>; WILSON RUIZ OREJUELA <wilson.ruiz@minjusticia.gov.co>; MAGDA IVONNE MORENO ROMERO <magda.moreno@minjusticia.gov.co>; MIGUEL ÁNGEL MENDOZA GUZMÁN <miguel.mendoza@minjusticia.gov.co>; MARÍA DEL PILAR GARZÓN VALLE <maria.garzon@minjusticia.gov.co>; AYCARDO MIGUEL VELAIDES NAVARRO <miguel.velaides@minjusticia.gov.co>; CLAUDIA ALICIA ROJAS VALDÉS <crojas@minjusticia.gov.co>

CC: CLAUDIA MILENA BONILLA MARTÍN <claudia.bonilla@minjusticia.gov.co>

Respetados (as) doctores (as):

De conformidad con la Ley 909 de 2004 (Artículo 36) y el Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.9.1), los cuales establecen que los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, y teniendo en cuenta la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores a través de acciones de formación y capacitación que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la ciudadanía, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, la Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana ha diseñado una encuesta para la identificación de necesidades de capacitación de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, como insumo principal para la formulación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022.

El objetivo de la encuesta es que, como líderes de los equipos de trabajo del ministerio aporten en la definición de aquellas temáticas necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funciones de sus dependencias, articuladas con una cultura organizacional deseada y unos valores integrales con los que debe contar todo servidor público en el ejercicio de su cargo.

Los invito a diligenciar la encuesta a través del siguiente enlace:

<https://forms.office.com/r/TTydeGL3Ni>

La encuesta estará disponible hasta el **miércoles 24 de noviembre a las 5:00 p.m.**

Agradezco su atención y colaboración.

Cordialmente,

Pedro Antonio Niviayo Casas

Coordinador Grupo de Gestión Humana

pedro.niviayo@minjusticia.gov.co

Tel: +57 1 444 31 00 Ext. 1182

www.minjusticia.gov.co



La encuesta se remitió a 20 directivos y coordinadores de Grupos Internos de Trabajo de la Secretaría General, de los cuales 11 la diligenciaron; esto corresponde al 55% del total:

- Jefe de la Oficina de Control Interno
- Subdirector de Tecnologías y Sistemas de Información
- Jefe de la Oficina de Prensa y Comunicaciones
- Subdirectora de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes
- Directora de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
- Director de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
- Coordinadora del GIT Control Disciplinario Interno
- Coordinadora del GIT Servicio al Ciudadano
- Coordinadora del GIT Gestión Financiera y Contable
- Coordinadora del GIT Gestión Contractual
- Coordinador del GIT Gestión Documental

Formulario:



La justicia es de todos

Ministerio de Justicia

Encuesta de Necesidades de Capacitación vigencia 2022

Mediante la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, el Ministerio de Justicia y del Derecho busca construir colectivamente el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, estableciendo las prioridades versus las competencias laborales que se esperan desarrollar o fortalecer en los servidores mediante acciones de formación y capacitación.

Encuesta dirigida a: Ministro, Viceministros, Secretario General, Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo de la Secretaría General.

Fecha de aplicación: Del 10 al 24 de noviembre de 2021.

Hola, CLAUDIA MILENA. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

1. Seleccione el área o dependencia a la que pertenece: *

2. Seleccione su cargo actual: *

3. En cuál o cuáles de los siguientes ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, considera que se debe orientar la capacitación de los servidores públicos del ministerio: *

Componentes por Eje:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Generación y producción de conocimiento, herramientas de uso y apropiación, cultura de compartir y difundir, analítica institucional.

Eje 2. Creación de valor público: Adquisición de competencias para la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad (Servicio, resultados, confianza).

Eje 3. Transformación digital: Tecnologías de la información y las comunicaciones, innovación digital, inteligencia artificial, Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: Identidad y cultura organizacional, integridad, capacidades blandas.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación

Eje 2. Creación de valor público

Eje 3. Transformación digital

Eje 4. Probidad y ética de lo público

4. Teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de su dependencia, indique cuáles son las competencias funcionales (conocimientos y habilidades que debe poseer el empleado para ejercer un cargo) que considera deben desarrollar o fortalecer los servidores a su cargo: *

5. Cuáles son las competencias comportamentales (características de la conducta con que deben contar todos los servidores públicos) que considera deben desarrollar o fortalecer los servidores a su cargo en el ejercicio de sus funciones: *

6. En cuanto al fortalecimiento de las capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, qué temáticas considera que se pueden potenciar para el desarrollo de competencias gerenciales: *

7. Además de las competencias anteriormente identificadas, qué tipo de conocimientos especializados, específicos y esenciales considera se deben agregar a los procesos de formación y capacitación del ministerio: *

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública.

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público.

8. Mediante qué tipo de programas de educación informal considera se debe generar el aprendizaje de las necesidades identificadas: *

Talleres

Seminarios

Cursos

Diplomados

Otro:

9. Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar los procesos de formación y capacitación en el ministerio: *

Presencial

Semipresencial

Virtual

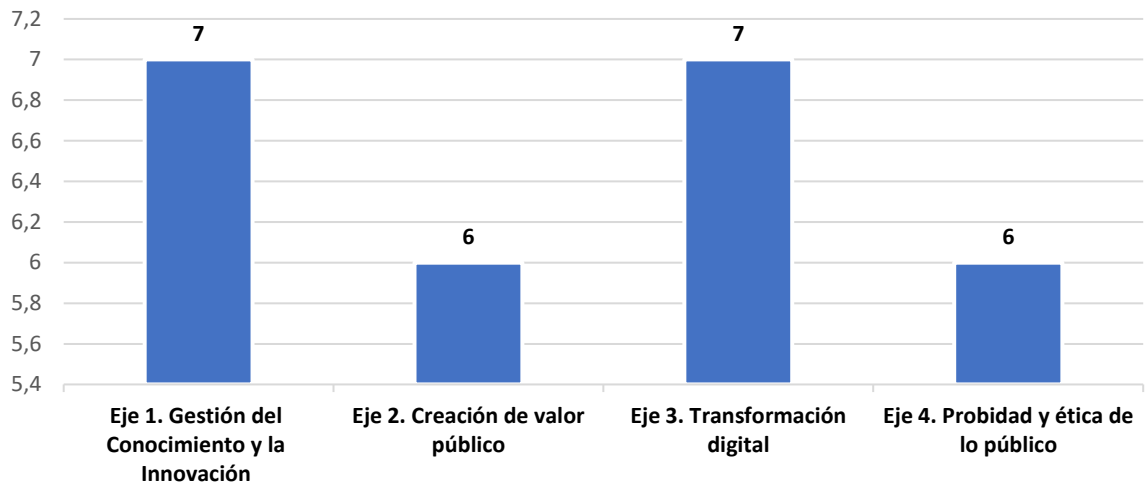
10. Comentarios y/o sugerencias para la construcción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022:

Enviar

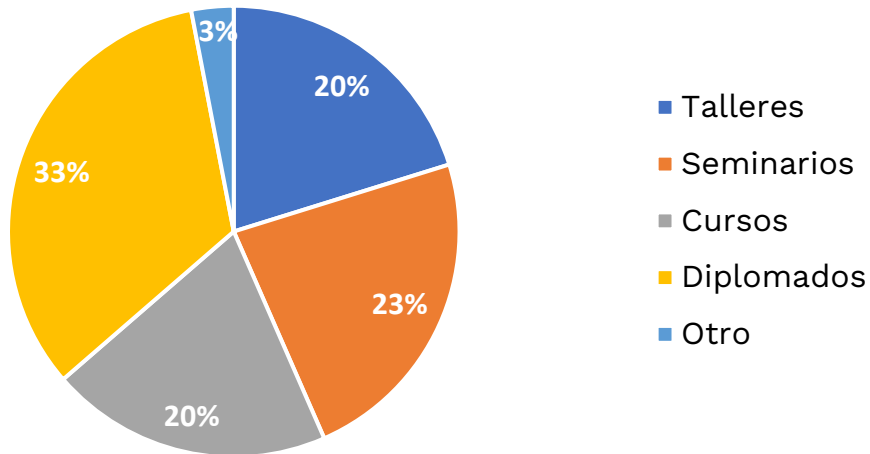
Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Con tecnología de Microsoft Forms | [Privacidad y cookies](#) | [Términos de uso](#)

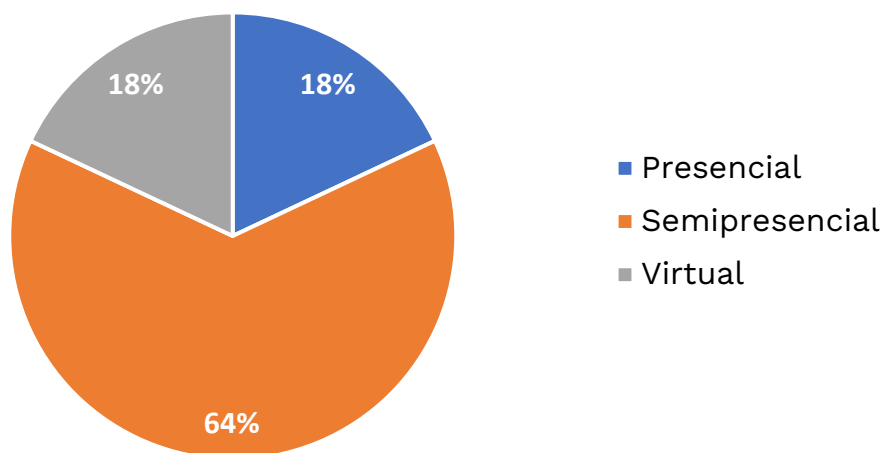
Priorización de los Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (Directivos y Coordinadores GIT Secretaría General)



Mediante qué tipo de programas de educación informal considera se debe generar el aprendizaje de las necesidades identificadas



Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar los procesos de formación y capacitación en el ministerio



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

- Auditoría interna con enfoque en riesgos
- MECI
- MIPG
- Redacción y ortografía
- Derecho disciplinario (Código Único Disciplinario)
- Derecho probatorio
- Argumentación jurídica
- Oralidad
- Big Data
- Inteligencia artificial
- Ciudadanos Digitales
- Procedimiento administrativo
- Proyección de textos jurídicos
- Respuestas a PQRSD
- Acciones constitucionales
- Formulación, ejecución y evaluación de proyectos
- Gestión contractual
- Gestión de proyectos de cooperación internacional
- Gestión documental
- Coordinación y seguimiento de políticas públicas y proyectos
- Transparencia y acceso a la información pública
- Servicio al ciudadano
- Analítica de datos

-
- Herramientas ofimáticas avanzadas
 - Elaboración de tableros de control y cuadros de mando en Power BI
 - Lenguaje claro
 - Idiomas
 - Lengua de señas
 - Presupuesto público

En cuanto al desarrollo y fortalecimiento de Competencias Comportamentales, se identificaron las siguientes:

- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos
- Integridad
- Liderazgo
- Orientación a resultados
- Inteligencia emocional
- Vocación de servicio
- Toma de decisiones
- Adaptación al cambio

Estrategia institucional

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, se priorizarán las siguientes temáticas enmarcadas en cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- Gramática, Redacción y Ortografía
- Inteligencia artificial y/o Big Data (phyton)

Eje 2. Creación de valor público:

- Gerencia de proyectos
- Políticas Públicas
- Contratación Pública
- Protocolos de atención
- Servicio al ciudadano y participación ciudadana
- Lenguaje claro

Eje 3. Transformación digital:

- Ofimática (nivel básico, medio y superior)
- Gobierno digital
- Seguridad de la Información
- Microsoft Office 365

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

- Prevención del Daño Antijurídico
- Derecho Disciplinario y Ética del Servidor Público, con énfasis en la reforma al Código Disciplinario Único
- Preparación para Concursos de Méritos de la CNSC
- Habilidades blandas

Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)

Los PAE son acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias, que trabajan juntos con el propósito de resolver necesidades específicas de aprendizaje que aporten soluciones a los problemas de su contexto laboral y al mejoramiento continuo.

A través de correo electrónico se realizó convocatoria para que aquellos funcionarios que tuvieran interés en compartir sus conocimientos en alguna temática de su dominio y que sea de utilidad para los funcionarios y contratistas del ministerio, hicieran parte de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE como capacitadores.

La convocatoria se realizó del 6 al 17 de diciembre de 2021, recibiendo la inscripción de dos (2) proyectos.



¿Qué es un Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE)?

Son acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias, que trabajan juntos con el propósito de resolver necesidades específicas de aprendizaje que aporten soluciones a los problemas de su contexto laboral y al mejoramiento continuo.

Invitamos los funcionarios que quieran compartir sus conocimientos en alguna temática que dominen y que sea de interés para los funcionarios y contratistas del ministerio, para que hagan parte de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE del MinJusticia como capacitadores.

Indicaciones de participación:

La inscripción se puede realizar de manera individual o en grupo de máximo 3 funcionarios (pueden ser de la misma dependencia o de distintas dependencias).

El tema de la capacitación a impartir puede ser misional o transversal teniendo en cuenta los procesos y objetivos estratégicos de la entidad, y debe surgir de una necesidad institucional identificada.

Las propuestas presentadas serán sometidas a aprobación por parte del Grupo de Gestión Humana.

Fecha de la convocatoria: del 6 al 17 de diciembre de 2021

[FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN](#)

Queremos fomentar espacios para compartir y aprender en equipo a través de la experiencia, los talentos y las capacidades de todos.

Consolidación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2022

Nombre del Proyecto	Temáticas para desarrollar	Integrantes	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Capacitación sobre redacción de disposiciones jurídicas / capacitación sobre redacción de actos generales de carácter general y abstracto / capacitación sobre guías de política de mejora normativa: ¿Cómo redactar normas claras y coherentes?	<ul style="list-style-type: none"> • Visión general de la política de mejora normativa • Principios y reglas generales para la redacción de disposiciones jurídicas • Requisitos de redacción de las disposiciones jurídicas • Estructura y partes de las disposiciones jurídicas • Publicación y divulgación de los actos administrativos • Depuración normativa dentro de la etapa evaluación ex post de los actos administrativos 	<p>Carlos Alberto Unigarro</p> <p>Carlos Mario Mejía</p> <p>Pablo Ernesto Medrano</p> <p>Ricardo David Zambrano</p> <p>Oscar Hernán Rincón</p>	Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	<p>Primera jornada: febrero a junio de 2022</p> <p>Segunda jornada: agosto a noviembre de 2022</p>	Dos sesiones teórico-prácticas de 90 minutos cada una
Acciones para la prevención del daño antijurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción de los aspectos que constituyen el daño antijurídico • Las conductas o comportamientos considerados por la jurisprudencia como causantes del daño antijurídico • Medidas o acciones que puedan contribuir a la prevención o mitigación del daño antijurídico 	Fernando Álvarez Góngora	Dirección de Justicia Formal	Julio de 2022	4 horas

Programa de Bilingüismo

En virtud de la alianza establecida entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas vinculados a las entidades del estado con el fin de formarlos en el manejo de idiomas extranjeros, el Ministerio de Justicia y del Derecho participará durante el año 2022 en las diferentes etapas del proyecto que sean convocadas, desarrollando las siguientes actividades:

1. Divulgación de las convocatorias.
2. Acompañamiento permanente durante el proceso de pruebas, registros e inscripciones de los funcionarios y contratistas en los diferentes niveles de formación (Beginner a Nivel 9).
3. Asignación de un pasante de último semestre o un servidor público con nivel mínimo requerido de inglés y experiencia en orientación de programas de idiomas, con el fin de acompañar a los aprendices en el proceso de aprendizaje.
4. Seguimiento a la ejecución del proceso de formación de los funcionarios y contratistas inscritos.
5. Culminación de los cursos por etapa y solicitud de certificados.

Formación de directivos

Curso de Inducción para Altos Funcionarios del Estado Colombiano:

La Ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, señala que el programa Escuela de Alto Gobierno tiene por objeto impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

En ese sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores y servidoras públicos(as) de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de actualizar procesos y conocimientos en temas como:

- Matemática política y gestión pública.
- Planeación de gestión.
- Gobernanza multinivel.
- Pensamiento estratégico y prospectiva.
- Comunicación gubernamental.
- Innovación pública.
- Sistema de agenda.

Inducción y Reinducción

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, 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”.

El Ministerio de Justicia y del Derecho desarrolla el programa de inducción - reinducción a través de la plataforma de Aulas Virtuales:

http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/

Evaluación del Desempeño Laboral

Se realizarán capacitaciones dirigidas a Evaluados y Evaluadores, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC sobre el Sistema Tipo de EDL.

Tema capacitación	Intensidad horaria	Población objetivo	Fecha de realización
Registro de evidencias, ajuste de compromisos, seguimiento de compromisos	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Mayo
Evaluaciones parciales eventuales	1 hora	Evaluadores	Junio
Registro de evidencias, evaluación parcial semestral	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Julio
Registro de evidencias, ajuste de compromisos, seguimiento de compromisos	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Octubre
Registro de evidencias, concertación y ajuste de compromisos, evaluaciones parciales eventuales	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Diciembre

Apoyo interinstitucional para la ejecución de otras capacitaciones

La Red Institucional de Capacitación del país, ofrece programas a las entidades públicas a través de las siguientes instituciones:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno - ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP de la Procuraduría General de la Nación
- Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”

Entre otras entidades que puedan cooperar.

Se busca aprovechar la oferta de servicios de estas instituciones y demás entidades públicas que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual.

Presupuesto

El Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado \$180.000.000 para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022.

Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2022

(Sujeto a modificaciones)

ÍTEM	TEMA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE REALIZACIÓN	FUENTE DE RECURSOS
1	Inducción	Curso virtual	Servidores de planta		Febrero a Diciembre	Sin recursos GGH
2	Reinducción	Curso virtual	Servidores de planta		Septiembre	Sin recursos GGH
3	Programa de Bilingüismo	Curso virtual	Funcionarios y contratistas	Un curso de 60 horas por nivel	Según convocatoria	Sin recursos – Alianza DAFP - SENA
4	Formación de Directivos (Inducción a Gerentes Públicos y Asesores)	Seminario virtual	Directivos y Asesores	20 horas	Según convocatoria	Escuela de Alto Gobierno de la ESAP
5	Diplomado en Contratación Pública	Virtual (online)	40 funcionarios	120 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
6	Diplomado Prevención del Daño Antijurídico	Virtual (online)	40 funcionarios	120 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
7	Diplomado Derecho Disciplinario y Ética del Servidor Público, con énfasis en la reforma al Código Disciplinario Único	Virtual (online)	40 funcionarios	120 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
8	Diplomado en Gerencia de Proyectos	Virtual (online)	40 funcionarios	120 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
9	Diplomado en Políticas Públicas	Virtual (online)	40 funcionarios	120 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
10	Curso Gramática, Redacción y Ortografía	Virtual (online)	60 funcionarios	40 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
11	Curso Preparación para Concursos de Méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Virtual (online)	60 funcionarios	40 horas	Marzo a Noviembre	Contratación externa
12	Ofimática (nivel básico, medio y superior)	Curso	Funcionarios y contratistas	20 horas	Junio - Octubre	Dirección de Tecnologías
13	Inteligencia artificial y/o Big Data (phyton)	Diplomado	Personal de TI	110 horas	Septiembre	Dirección de Tecnologías

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

Eventos de capacitación internos

Grupo de Control Disciplinario Interno:

ÍTEM	TEMA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE REALIZACIÓN
1	El Proceso Disciplinario	Funcionarios	1 ½ horas	Marzo
2	Cambios en la Ley Disciplinaria	Funcionarios	1 ½ horas	Septiembre

Grupo de Gestión Documental:

1. Fundamentos de administración documental e implementación de tablas de retención documental, inventarios documentales y hoja de control, entre otros.
2. Gestión documental electrónica "beneficios y retos" (valor legal, firmas electrónicas y digitales).
3. Fundamentos de la preservación digital a largo plazo y conservación de documentos.
4. II Jornada de Archivos de Derechos Humanos.
5. Manejo del sistema de gestión documental y gestión de expedientes electrónicos (Trimestral).
6. Gestión de correspondencia, tipologías documentales y seguridad de documentos en el entorno laboral.

Grupo de Servicio al Ciudadano:

1. Protocolos de atención: Febrero, Marzo.
2. Gestión de requerimientos (PQRSD): Febrero, Marzo, Mayo, Junio, Agosto, Septiembre, Noviembre.
3. Participación ciudadana y control social: Febrero, Mayo.
4. Caracterización grupos de interés: Junio.
5. Lenguaje claro: Mayo, Octubre.

Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia:

ÍTEM	TEMA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA	FECHA DE REALIZACIÓN
1	Office 365	Capacitación	Funcionarios y contratistas	20 horas	Marzo - Diciembre
2	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno Digital Transformación Digital Modelo de Servicios Ciudadanos Digitales 	Taller	Funcionarios y contratistas	2 horas	Abril
3	Buenas prácticas de seguridad de la información en las tecnologías emergentes	Charla	Funcionarios y contratistas	2 horas	Mayo
4	Seguridad en el entorno laboral y familiar	Taller práctico	Funcionarios y contratistas	2 horas	Agosto

Cronograma Integridad:

Acción	Producto	Cómo?	Metas o Hitos del Producto		
			Enero - Abril	Mayo - Agosto	Septiembre - Diciembre
Seguimiento a la Política de Integridad del MJD	Política de Integridad del MJD desplegada y apropiada	Identificar el indicador que mida la dimensión de integridad y transparencia en cada dependencia del MJD			
		Gestionar lo necesario para garantizar que el código de integridad del MJD se esté socializando en la inducción para cualquier cargo y en cualquier modalidad contractual.			
		Determinar la percepción que tienen los colaboradores del MJD sobre la integridad en la entidad y divulgar el informe que se obtenga del análisis de sus resultados.			
		Fortalecimiento equipo de gestión íntegra : garantizar la conformación y funcionamiento del Equipo de Gestión Íntegra, como instancia promotora de una cultura de integridad al interior del MJD			
Realizar la Semana de Gestión Íntegra del sector justicia (agosto 2022) - 18 de agosto como el Día Nacional de la Lucha Contra la Corrupción,	Semana de desarrollo de actividades dirigidas a promover la apropiación de una cultura íntegra, transparente y con sentido de lo público	Sensibilizar a los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho a rechazar la corrupción, a través del señalamiento negativo y la denuncia, a través de una semana con actividades pedagógicas, constructoras de pensamiento crítico			
Realizar el reconocimiento anual de Crónicas Íntegras Ejemplarizantes del Ministerio de Justicia y del Derecho	Reconocimiento social público a la mejor crónica ejemplarizante del Ministerio de Justicia y del Derecho durante el 2022				