



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
SECRETARIA GENERAL
GRUPO DE GESTION HUMANA



VERSIÓN 2

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTO.....	4
Objetivo general	4
Objetivos Estratégicos	4
Alcance	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	7
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2024	9
6. ENCUESTA DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 - DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS.....	13
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN FUNCIONARIOS 2024 .	16
8. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2024.....	29
9. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024.....	37
10. SEGUIMIENTO CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024.....	41
11. EVALUACION.....	41



INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación Institucional del Ministerio de Justicia y del Derecho se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano actualizado para la vigencia 2024 en la primera sesión de la vigencia 2024 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El Plan Estratégico de Talento Humano está alineado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”, que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia.

Para el Ministerio de Justicia y del Derecho es de gran importancia la formulación del Plan Institucional de Capacitación, por cuanto, permite que las acciones de formación y capacitación definidas aporten al desarrollo personal y las capacidades individuales de los servidores, fortaleciendo su desempeño al cumplimiento de las funciones propias del cargo, así como al logro de la visión, 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 potencializan los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del Ministerio.

El PIC-2024 se articuló con los seis (6) ejes temáticos definidos en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, así: eje paz total, memoria y derechos humanos, eje territorio, vida y ambiente, eje mujeres, inclusión y diversidad, eje transformación digital y cibercultura, eje probidad, ética e identidad de lo público, eje habilidades y competencias

Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

1. CONTEXTO.

<p>Objetivo general</p>	<p>Fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho las competencias laborales (funcionales y comportamentales) de los servidores, a través de procesos de formación y capacitación que permitan mejorar el desempeño institucional.</p>
<p>Objetivos Estratégicos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los líderes y los servidores de la Entidad. 2. Fortalecer los procesos de inducción y reinducción tomando en cuenta las necesidades y el dinamismo propio de la administración pública como herramienta para aumentar el sentido de pertenencia y la cultura organizacional. 3. Actualizar los conocimientos, impulsar y consolidar las habilidades, aptitudes y destrezas, de los servidores de la Entidad. 4. 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. 5. Promover la participación de los servidores públicos en la oferta de capacitación propuesta por el Ministerio de Justicia y del Derecho.
<p>Alcance</p>	<p>Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, quienes participarán de los programas de aprendizaje, no obstante, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de conformidad con la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.</p> <p>Para las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema Integrado de Gestión, o en convocatorias que sean abiertas y gratuitas, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.</p>

2. MARCO NORMATIVO

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación se tiene en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la normatividad vigente:

Norma	Temática
Constitución Política de 1991	Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.”
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Título VI, Capítulo I, artículo 36, numeral 1: “La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”
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.
Ley 1952 de 2019, art. 37 numeral 3 y art. 48, numeral 42	Los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y el deber de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 1960 de 2019	Se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	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	Se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Resolución No. 104 de 2020	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020-2030, expedida conjuntamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la ESAP el 4 de marzo de 2020.

3. MARCO CONCEPTUAL

Educación informal. Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015 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 tenga una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaria de Educación de la entidad territorial certificada y sólo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento. 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 Institucional de Capacitación –PIC. De acuerdo con la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocado desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, *“Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo 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.* Función Pública (2023)

Los Proyectos de Aprendizaje por Equipos – PAE, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del

conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Principios Dimensionales

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

Saberes: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

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

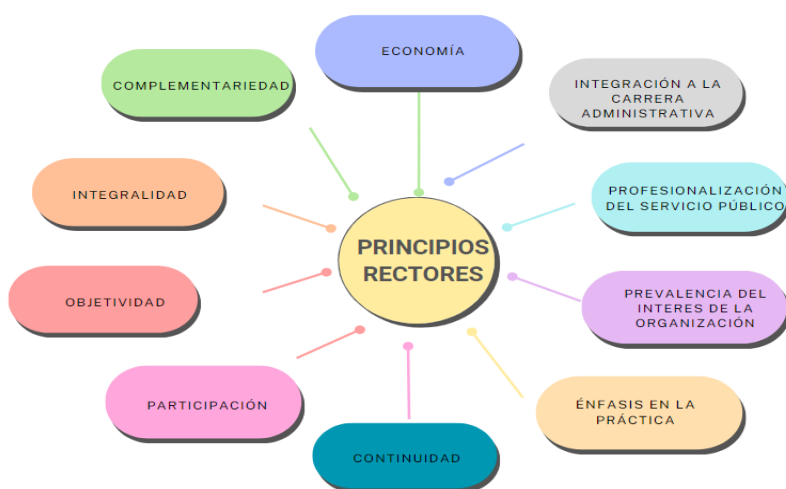


Ilustración 1 Principios- fuente Decreto Ley 1567 de 1998

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.

Fases para la formulación y Desarrollo del PIC 2024



Ilustración 2 Fases para formulación y desarrollo del PIC 2024, Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, Función Pública

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2024

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

1. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación-PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Resultados de la ejecución del PIC-2023.
3. Resultados de la auditoría de la Oficina de Control al PIC 2022-2023.
4. Identificación de necesidades de las dependencias (directivos y funcionarios), mediante encuestas virtuales y solicitud directa por oficio y correo electrónico de las capacitaciones requeridas por el área, esta información se encuentra articulada con el Plan Nacional de Desarrollo y los Planes estratégicos de la Entidad.
5. Identificación de capacitaciones internas donde se busca que los funcionarios enseñen a sus compañeros. Proyectos de aprendizaje en equipos PAE.
6. Capacitaciones proyectadas por las distintas dependencias del Ministerio para ser ejecutadas con cargo al presupuesto asignado a las mismas

7. Presupuesto asignado para el PIC para la vigencia 2024.

Resultados de la ejecución del PIC vigencia 2023 con cargo al presupuesto.

Para la vigencia anterior en el PIC 2023 se realizaron 7 capacitaciones virtuales sincrónicas en los meses de agosto a noviembre de 2023; para el desarrollo de estas, se suscribió el contrato 1028 de 2023 con García & López consultoría, el cual se ejecutó al 100%.

No.	TEMA CAPACITACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	No DE FUNCIONARIOS INSCRITOS	No DE FUNCIONARIOS CERTIFICADOS	CALIFICACIÓN PROMEDIO SATISFACCIÓN GYL	CALIFICACIÓN PROMEDIO SATISFACCIÓN MJD
1	Diplomado en Presupuesto Público.	120 horas	15	12	4.4	3.7
2	Diplomado en Gerencia y Formulación de Proyectos	120 horas	9	7	4.6	3.7
3	Diplomado en Derecho Administrativo	120 horas	11	9	4.9	3.7
4	Diplomado Auditores Internos en Sistemas de Gestión de Calidad	120 horas	11	11	4.9	3.8
5	Diplomado en Derechos Humanos	120 horas	15	12	4.7	3.7
6	Curso de redacción y argumentación de textos jurídicos	40 horas	23	13	4.8	3.7
7	Curso de Inglés Legal	40 horas	12	7	4.4	3.7
		TOTAL	96	72	4.6	3.7

Tabla 1 Resultados del PIC 2023 con ppto, fuente: Garcia&Lopez y MJD

El contratista realizó una evaluación de satisfacción a los funcionarios inscritos en los cursos y diplomados, bajo los siguientes criterios (Adecuada organización, objetivos propuestos, metodología, profundidad de los temas tratados, dominio del tema por parte del docente utilización de ayudas y técnicas didácticas, entre otras) con una escala de 1 a 5, siendo el 1 la

mínima satisfacción y el 5 la máxima satisfacción, obteniendo respuesta de 46 funcionarios con una calificación promedio de los cursos y diplomados de 4.6.

De igual forma por parte del MJD se realizaron encuestas para medir la satisfacción a las actividades de capacitación, las cuales fueron respondidas por 42 funcionarios, bajo los siguientes criterios:

- ¿Los objetivos de la capacitación se cumplieron?
- ¿La actividad le permitió mejorar sus capacidades, habilidades y/o conocimientos
- ¿El facilitador conoce y domina el tema y/o actividad a profundidad?
- ¿La modalidad seleccionada para desarrollar la capacitación fue la adecuada?
- ¿El horario y duración de las sesiones y la capacitación fue la adecuada?

De acuerdo con lo observado en las encuestas aplicadas se concluye que:

- La diferencia del resultado en el promedio de las encuestas de satisfacción entre el MJD y García & López consultoría, radica en que el número de funcionarios que participaron en la encuesta de la Entidad fue menor a los que diligenciaron la encuesta para el prestador del servicio, por ende, los resultados varían notablemente. Adicionalmente, cabe resaltar que existe diferencia en el número de preguntas y enfoque de las mismas realizadas en cada encuesta.
- Se contribuyó a mejorar el trabajo en equipo de los funcionarios.
- Se potenciaron las habilidades en el manejo de plataformas virtuales para el aprovechamiento de procesos de formación.

El Diplomado de Auditores Internos en Sistemas de Gestión de Calidad no presentó deserción y tuvo una puntuación alta en la encuesta aplicada por el Contratista en la encuesta aplicada por el MJD se observa un puntaje bajo en el ítem del horario y duración de las sesiones; los funcionarios manifiestan que se debe revisar un horario adecuado para mayor concentración.

El Diplomado en Gerencia y formulación de Proyectos tuvo una deserción del 22% y en la encuesta aplicada por el MJD, los funcionarios manifiestan que esta capacitación tuvo un horario adecuado no obstante la capacitación debe ser impartida por una Universidad.

El Diplomado de Presupuesto Público tuvo una deserción del 20% y en la encuesta aplicada por el MJD se observa un puntaje bajo en el ítem del facilitador, horario y duración de las sesiones; los funcionarios manifiestan que esta capacitación debe ser impartida por una Universidad y las clases no deben ser en horarios laborales, así mismo solicitan trabajo autónomo en una plataforma sin estar sujeto a horarios, de forma interactiva, ya que tan seguidas las clases puede interferir en las labores diarias.

El Diplomado de Derechos Humanos tuvo una deserción del 20% y en la encuesta aplicada por el MJD se observa un puntaje bajo en el ítem del facilitador, horario y duración de las sesiones; los funcionarios manifiestan que esta capacitación debe ser impartida por una

Universidad y los horarios no deben interferir con el horario laboral, ya que no facilita la concentración.

El Diplomado de Derecho administrativo tuvo una deserción del 18% y en la encuesta aplicada por el MJD se observa un puntaje bajo en el ítem del horario y duración de las sesiones; los funcionarios manifiestan que esta capacitación debe ser presencial.

El curso Redacción y argumentación de textos jurídicos tuvo una alta deserción del 43% y en la encuesta aplicada por el MJD, se observa un puntaje bajo en el ítem de la modalidad, horario y duración de las sesiones, los funcionarios sugieren realizar esta capacitación en modalidad presencial.

El curso Inglés Legal tuvo una alta deserción del 41% y en la encuesta aplicada por el MJD se observa un puntaje bajo en el ítem del horario y duración de las sesiones; los funcionarios manifiestan que el horario interfiere con la jornada laboral, lo cual dificulta asistir a las jornadas de capacitación.

Resultados de la ejecución del PIC vigencia 2023 sin cargo al presupuesto.

Con la intención de generar un mayor alcance y logro de las necesidades de los colaboradores de la Entidad, el Grupo de Gestión Humana realizó 30 capacitaciones con apoyo interinstitucional, sin ningún costo al presupuesto del MJD.

No CAPACITACIONES	TEMAS DE CAPACITACIÓN	ENTIDAD
1	Taller de diseño, construcción e interpretación de indicadores	DANE
1	Análisis de Datos y Big Data	COLSUBSIDIO
1	Taller de formación control social y Transparencia	VEEDURÍA DISTRITAL
9	Curso de Excel Básico, intermedio y avanzado, Inteligencia emocional y manejo del estrés, Aplicación del procedimiento para la resolución de las PQRSFD, Liderazgo transformacional, Curso Lengua de Señas, Comunicación equipos de trabajo (incluye comunicación asertiva y lenguaje no verbal y programación neurolingüística).	SENA
18	Curso de Protocolo de Atención Presencial a las víctimas del conflicto armado, Organización documental, Introducción a Big data, Diplomado de innovación en el sector público, Curso introductorio de lenguaje incluyente y accesible, Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública, Acción de tutela, Resolución y manejo de conflictos, Empleo público, Empalme efectivo y transparente, Gestión integral de servicio al	ESAP

No CAPACITACIONES	TEMAS DE CAPACITACIÓN	ENTIDAD
	ciudadano, Fundamentos de la Contratación estatal, La participación ciudadana en el marco del Estado Social de Derecho, Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI, Mecanismos de Justicia Transicional y Protección de los Derechos de las Víctimas en el Acceso a la Justicia, Ética de lo Público, Contratación Estatal, Modelos de planeación y Gestión en Entidades Públicas-MIPG	

Tabla 2 Resultados PIC 2023 sin cargo al ppto, fuente: MJD

Resultados de las auditorías de la oficina de Control Interno 2023.

Teniendo en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno se crearon estrategias desde el Grupo de Gestión Humana para incrementar la participación de los servidores públicos y directivos en el diligenciamiento de las encuestas de necesidades de capacitación como insumo para la formulación del PIC 2024.

Asimismo, se actualizó el procedimiento de capacitación, que contempla los lineamientos para llevar a cabo los eventos y fechas de capacitación internos de las cuales son responsables las dependencias de la Entidad. De igual forma, se contemplan los mecanismos y estrategias de motivación para reducir la deserción en las actividades de capacitación con cargo al presupuesto, entre otros aspectos.

Para la presente vigencia se cuenta con un curso de inducción y reinducción virtual más dinámico e inclusivo, el cual incrementará la participación de los colaboradores que ingresen y que está orientado a iniciar al servidor en la integración de la cultura organizacional al momento de su vinculación al Ministerio de Justicia y del Derecho.

6. ENCUESTA DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 - DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS.

Con el propósito de establecer las prioridades de formación y capacitación de los funcionarios, se diseñó una encuesta en línea de 43 preguntas, basada en los cuatro (4) ejes y temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, donde los servidores públicos de acuerdo a sus necesidades formativas pudieran elegir cuales de las actividades de capacitación deseaban realizar, de acuerdo con las sugeridas desde las instancias de la nueva guía de formación. La encuesta se habilitó para su diligenciamiento desde el 06 al 23 de diciembre de 2023.



Ilustración 3 Ejes, fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030

Se debe tener en cuenta el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo. Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 4 ejes temáticos en 2022 a 6 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales se tendrán en cuenta para las actividades de la vigencia.



Ilustración 4 Ejes, fuente: Dirección de empleo público, Función Pública y ESAP 2023.

Eje paz total, memoria y derechos humanos: Orientada hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, esta iniciativa se fundamenta en un liderazgo político capaz de redefinir su universo simbólico. Su objetivo es crear entornos propicios para la construcción de la paz y la salvaguarda de los derechos. Esta perspectiva responde a la

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera 9 No. 12C – 10, Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13 – 27, Bogotá D.C.

Conmutador: (+57) 1 444 31 00

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

importancia crucial de las administraciones públicas en el proceso de construcción de la paz en la sociedad. Dichas administraciones desempeñan un papel fundamental al gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje territorio, vida y ambiente: Dirigido a los servidores públicos, busca que interpreten los territorios como construcciones sociales que representan tanto sustento material como simbólico en las relaciones entre sociedad y naturaleza. La intención es ver el territorio como una categoría conceptual y analítica en la geografía humana, donde se reflejan armonías o contradicciones en las manifestaciones de las relaciones de poder. Estas relaciones se expresan a través de diversas formas y medios, involucrando instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades, delineando las dinámicas sociales en el territorio.

Eje mujeres, inclusión y diversidad: Este eje busca potenciar las habilidades del personal en entidades públicas, centrándose en los enfoques de género, interseccionalidad y diferenciación. Su objetivo es mejorar continuamente la gestión pública y su desarrollo, conforme a la Ley 2294 de 2023. Se persigue lograr cinco transformaciones clave para establecer un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, destacando el respeto por la vida digna y la preservación del entorno como ejes centrales del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este contexto, se insta a las y los servidores públicos a adquirir habilidades y conocimientos necesarios para diseñar, implementar y monitorear planes, programas, estrategias y políticas efectivas. El objetivo final es superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de diversas poblaciones en el Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Eje transformación digital y cibercultura: La transformación digital implica la reorganización de métodos y estrategias por parte de organizaciones y entidades para aprovechar los beneficios de la digitalización y la implementación dinámica de tecnologías de la información y comunicación. En la actual era de cambios impulsada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), emergen nuevos conceptos que ven a las TIC como herramientas transformadoras de procesos tradicionales. A nivel nacional, el Gobierno establece directrices para la transformación digital tanto a nivel social como estatal. La capacitación estará orientada a la preparación para comprender y aplicar los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital. Dado el impacto de las tendencias globales de la industria en la economía mundial, se sostiene que todos los servidores públicos deben desarrollar habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas para aprovechar eficazmente las herramientas de la industria 4.0. El objetivo es que esta formación impulse un cambio cultural y organizacional en el sector público, transformando la provisión de bienes y servicios

del Estado y mejorando las relaciones con la ciudadanía, adoptando la perspectiva de un "Servidor Público 4.0".

Eje probidad, ética e identidad de lo público: El conocimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y mente se basa en la idea de que la identificación es un impulso innato para reconocerse en los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. Desde esta perspectiva, las personas buscan activamente la identidad, incluso si no siempre lo demuestran. Simultáneamente, cada ser humano aspira a mejorar y proteger su identidad. En este contexto, el rasgo central de identidad del servidor público debería ser la ética en lo público.

Eje habilidades y competencias: La administración pública abarca la planificación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Conforme a la constitución colombiana, la función pública debe orientarse hacia resultados, requiriendo el diseño de una cadena de valor que contribuya de manera organizada a los fines esenciales del Estado. La gestión pública incluye la administración del talento humano para lograr metas y cumplir responsabilidades. La calidad y oportunidad en el servicio público dependen en gran medida de la planificación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores públicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de las misiones de las entidades.

7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN FUNCIONARIOS 2024

De acuerdo con la base de datos de la planta activa con corte a 15 de diciembre de 2023, se envió la invitación para diligenciar la encuesta de diagnóstico que contenía 43 preguntas, a 315 servidores públicos, mediante el correo electrónico institucional de Bienestar y Capacitación. Ahora bien, luego de cerrado el plazo de respuesta del formulario, se obtuvo un éxito de respuesta de 190 funcionarios, es decir un total aproximado del 60% de participación. A continuación, se describen de manera general los resultados que se convierten en base primaria para la formulación de este plan y el correspondiente cronograma de capacitación 2024:

Nivel Educativo

Es importante iniciar indicando que el Ministerio cuenta con un gran capital humano, el cual en su mayoría cuenta con un **alto nivel educativo**, el 42% de los funcionarios son profesionales con especialización y el 17% tienen magíster, lo cual denota altos estándares de confiabilidad y profesionalismo en el desarrollo de las funciones propias de cada cargo.

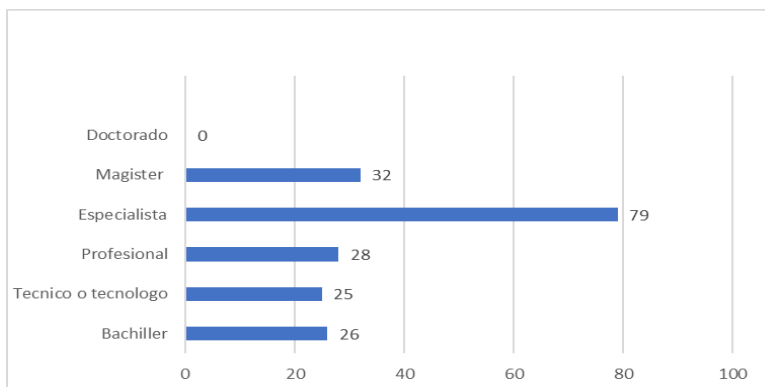


Ilustración 5 Resultados nivel educativo, fuente: MJD

Bilingüismo

De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, por lo menos el 20% de los servidores públicos de la Entidad, deben participar en el programa de Bilingüismo, el cual responda de manera eficiente y eficaz a las necesidades que se presenten en el accionar propio de la atención al ciudadano, y demás procesos del Ministerio que lo requieran, por ende, con el fin de determinar el estado actual del manejo de una segunda lengua por parte de los funcionarios se realizaron varias preguntas dentro del diagnóstico de identificación de necesidades, las cuales permitieron concluir lo siguiente:

- Más del 60% de los funcionarios encuestados no cuenta con un certificado en algún nivel del idioma inglés.
- Solo 25 personas cuentan con certificado de niveles básicos del idioma inglés en diferentes instituciones.
- El 56% de los encuestados indicaron que su nivel de inglés es nulo o en ocasiones básico, es decir sin probabilidad alguna de poder sostener una conversación o comunicación fluida en este idioma.
- El 97% de los funcionarios encuestados no se encuentran realizando ningún tipo de curso de inglés por fuera de la entidad.

Por lo anterior, se concluye que el programa de bilingüismo en el Ministerio, debe ser una de las prioridades para desarrollarse en la vigencia 2024.

Metodología de la capacitación

El 41% de los funcionarios encuestados prefieren que los programas de capacitación se realicen de manera híbrida (presencial en las instalaciones de la Entidad y virtual) y el 39% prefieren las capacitaciones virtuales, teniendo en cuenta que el 35% (112 funcionarios) de la Entidad se encuentran en teletrabajo autónomo o suplementario y el traslado hasta una sede específica diferente genera retrasos e interrupciones que pueden afectar el horario laboral.

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera 9 No. 12C – 10, Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13 – 27, Bogotá D.C.

Conmutador: (+57) 1 444 31 00

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

Modalidad Académica

El 62% de los participantes de la encuesta indicó que la mejor opción para recibir actividades de capacitación sería a través de diplomados, los cuales tienen una duración mínima de 120 horas.

Tipo de capacitación

El 58% de los funcionarios eligieron la capacitación en el trabajo: enfocado a las necesidades específicas de cada área y la capacitación para el trabajo: para el buen desempeño de funciones, rendimiento y promoción.

Horarios y días de Capacitación

De acuerdo a lo requerido por los funcionarios, el horario más óptimo para llevar a cabo las actividades de capacitación, se encuentra en el rango comprendido de las 6:00 a.m. a las 12:00m, los días martes, miércoles y jueves.

Motivación y responsabilidad de asistencia a las capacitaciones

EL 93% de los funcionarios participan en las capacitaciones para ampliar o fortalecer los conocimientos y aprovechar los beneficios del PIC; se evidencia que el 57% de los funcionarios indicaron que no están de acuerdo con que se aplique ningún tipo de sanción por deserción injustificada a las actividades de capacitación propuestas por el Ministerio,

Impedimentos para participar en actividades de capacitación

Es de gran importancia indicar que los servidores públicos encuestados dijeron que las razones por las cuales no participan en las actividades de capacitación son falta de tiempo (71%) y carga laboral (60%). Por ende previo al inicio de las capacitaciones con cargo al presupuesto, se solicitará a los jefes inmediatos autorizar la participación de los funcionarios inscritos y de común acuerdo se revisará la necesidad de que los integrantes de los diferentes grupos de trabajo participen y se les permita asistir y desarrollar las mismas y se tengan en cuenta los tiempos y espacios requeridos para llevar a cabo cada una de las actividades y responsabilidades que puedan surgir durante la ejecución de los cronogramas de capacitación y de esta manera disminuir la deserción.

Competencias comportamentales

Para este año los funcionarios manifestaron un mayor interés en fortalecer las habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.



Ilustración 6 Resultado de encuesta diagnóstico, fuente: MJD

Teniendo en cuenta los ejes y temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, sobre los cuales se realizó el diagnóstico en la vigencia anterior, se obtuvieron los siguientes resultados:

Eje de Gestión del conocimiento e innovación

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que las áreas de mayor interés de capacitación que oferta este eje son comunicación asertiva, idioma inglés, Gerencia y formulación de Proyectos y Redacción de Textos Jurídicos.

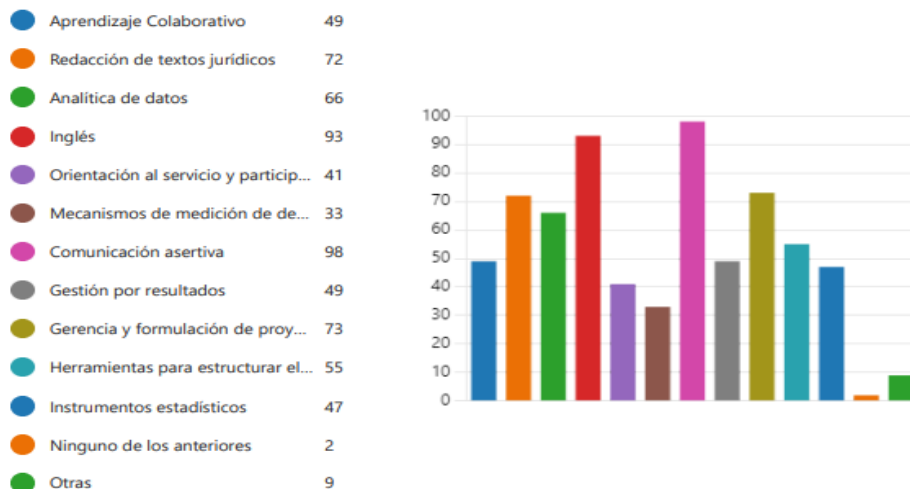


Ilustración 7 Resultados de encuesta diagnóstico, fuente: MJD

Dada la relevancia de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el sector público y específicamente en el Ministerio de Justicia y del Derecho, el diagnóstico de necesidades incluye un apartado especial frente a este tema; resultados que se presentan a continuación.

Gestión del Conocimiento

El 39% de los funcionarios considera que “casi siempre” se atienden las necesidades de capacitación y el 35% considera que “a veces” se atienden las necesidades de capacitación, y el 31% de los funcionarios considera que “a veces” el jefe inmediato tiene claras las necesidades de capacitación.

El 40% de los funcionarios encuestados considera que “casi siempre” se aprovecha el conocimiento que poseen y el 35% de los funcionarios encuestados considera que “casi siempre” tiene la posibilidad de transferir el conocimiento a otros colaboradores del MJD. Dado lo anterior se debe incentivar y crear estrategias para la transferencia para que los colaboradores del MJD compartan sus conocimientos, a fin de potencializar el cumplimiento de sus funciones, ya que es importante que los servidores sientan que su conocimiento es aprovechado.

El 36% de los funcionarios considera que “a veces” el MJD reconoce formalmente los logros a sus colaboradores por realizar mejoras en su proceso, por lo cual la Entidad debe fortalecer el reconocimiento formal de los logros que obtienen sus colaboradores y así generar motivación personal, y adicional contribuir con una estructura respetuosa y de identidad institucional que reproduzca en sus funcionarios la necesidad de hacer mejoras en su proceso.

El 37% de los funcionarios considera que las capacitaciones han permitido mejorar el desempeño en el puesto de trabajo. Aunque existe una percepción favorable sobre la aplicación de los conocimientos y el desarrollo de competencias aprendidas a través de los procesos de formación y capacitación brindados por la entidad, se debe motivar la participación de los servidores a los procesos de capacitación.

El 66 % de los funcionarios manifiesta que adquiere el conocimiento necesario para el desempeño de su puesto de trabajo en reuniones de trabajo y el 53% por motores de búsqueda en internet. Dado lo anterior y considerando que las reuniones de trabajo son una fuente de conocimiento, se deduce que el trabajo en equipo y estrategias motivacionales a través de él, pueden ser fortalecidas, proporcionando tiempos y viabilidad en el desarrollo de este tipo de acciones. Asimismo, se debe incentivar a los servidores públicos a generar consultas y aclaraciones a sus dudas de tipo laboral por medio de los motores y medios de búsqueda adecuados, que generen información verídica y con soporte respectivo legal.

Es importante resaltar que el 74% de los funcionarios manifestó que tienen documentados a través del Sistema Integrado de Gestión todas las funciones que realizan en su puesto de trabajo, por ende, se deben llevar a cabo acciones a fin de lograr que el 26% restante, logre durante la vigencia actualizar la documentación en dicho sistema, ya que esto facilita la consulta y trazabilidad de los procesos del Ministerio.

El 36% de los funcionarios considera que su proceso retroalimenta a otros procesos, por lo cual se debe clarificar con los funcionarios y contratistas como se retroalimentan los procesos entre sí, esto, con la intención de que el funcionamiento y la ejecución de trámites tenga un mayor índice de efectividad y cumplimiento.

Innovación

Con base en lo indicado por los funcionarios se debe incentivar un mayor uso en el desarrollo e implementación de tecnologías para el desarrollo y logro de sus funciones, ya que las mismas pueden contribuir de manera positiva en el alcance de objetivos y metas.

Más del 87% de los funcionarios desean participar en la presentación de nuevas propuestas de servicio o métodos de trabajo que promuevan la mejora laboral en el Ministerio, Por lo cual la Entidad debe generar estrategias para promover e incentivar la participación e innovación de ideas creativas para el desarrollo de las actividades de los equipos por parte de sus colaboradores.

Eje creación de valor público.

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el área de mayor interés de capacitación que oferta este eje son las que se encaminan al fortalecimiento de conocimientos en Presupuesto público, atención al ciudadano, evaluación de políticas públicas y gestión pública.

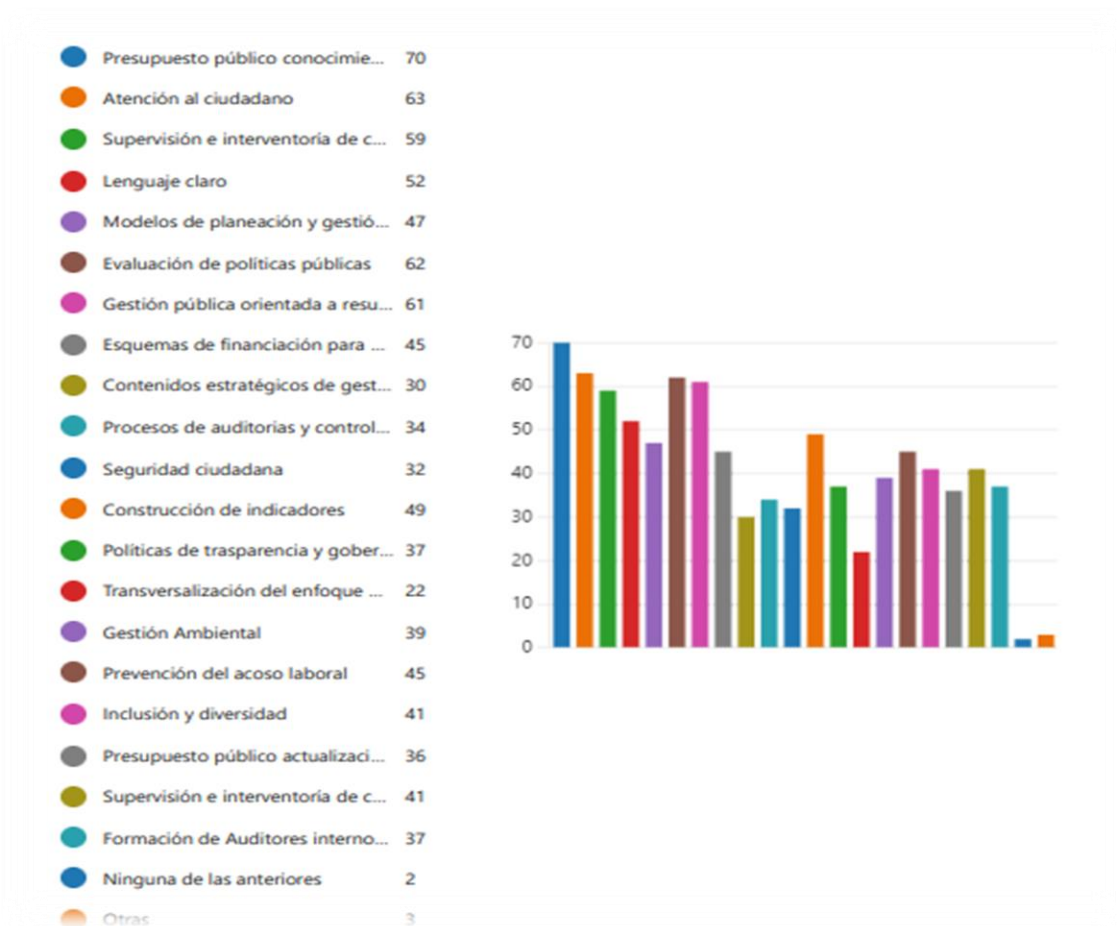


Ilustración 8 Resultados encuesta diagnóstico, fuente: MJD

Eje de transformación digital

De conformidad con los resultados obtenidos, las áreas de mayor interés de capacitación son Excel básico, intermedio y avanzado las que se encaminan al fortalecimiento de conocimientos y destrezas en el uso de automatización de procesos, seguridad de la información digital, comunicación y lenguaje tecnológico y Big data.

● Big Data (manejo de datos)	60
● Seguridad de la información dig...	73
● Comunicación y lenguaje tecnol...	67
● Ética en el contexto digital y ma...	17
● Pensamiento sistémico y mane...	39
● Automatización de procesos	76
● Detección y prevención de riesg...	42
● Apropiación uso y solución de p...	29
● Automatización de procesos y ...	30
● Excel Avanzado	76
● Ciber acoso	27
● Ofimática nivel Avanzado	44
● Arquitectura de TI	20
● Nuevas tendencias tecnológicas...	36
● Analítica de datos	48
● Excel Intermedio	75
● Excel Básico	60
● Ofimática nivel Intermedio	50
● Ofimática Básica	40
● Ninguna de las anteriores	3
● Otras	1

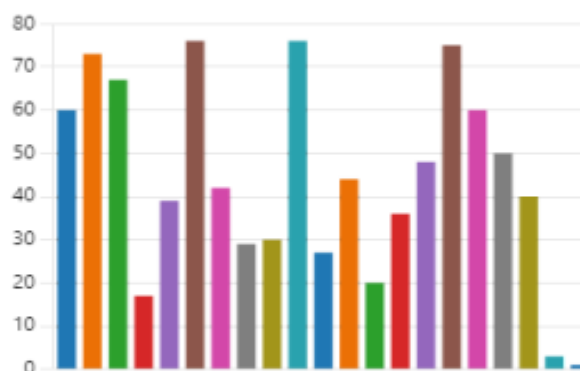


Ilustración 9 Resultados encuesta diagnóstico, fuente: MJD

Eje de Probidad y ética de lo público

Se observa que las áreas de mayor interés de capacitación de este eje son las que se encaminan al desarrollo de la inteligencia emocional, programación neurolingüística, resolución y manejo de conflictos y código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019).

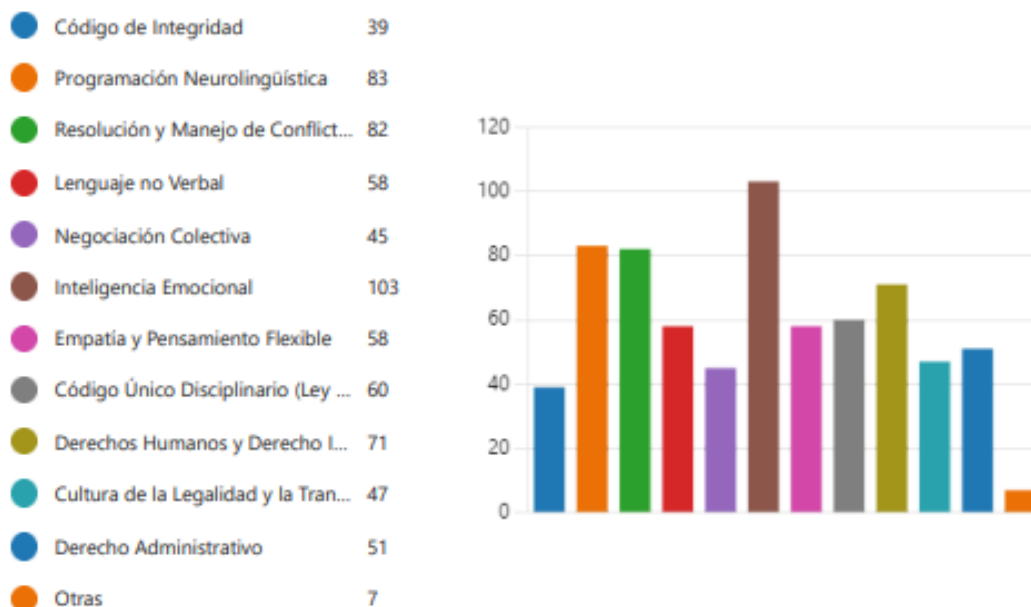


Ilustración 10 Resultados encuesta diagnóstico, fuente: MJD

Resultados del diagnóstico de necesidades por áreas en 2024.

Se envió por solicitud directa el memorando MJD-MEM23-0008120-GGH-40400 de fecha 06 de diciembre de 2023, a fin de que los directivos y jefes de área registraron las necesidades y capacitaciones por dependencia para el 2024, igualmente mediante correos electrónicos la Coordinadora de Gestión Humana solicitó y recordó el diligenciamiento de la matriz de necesidades y capacitaciones programadas por áreas para presente vigencia. Esta encuesta contó con la contribución de 17 dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho.

MATRIZ PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS-2024		
Dependencia	Especializadas	Esenciales o específicas
Viceministerio de política Criminal y Justicia Restaurativa	Capacitación en Secop II	Manejo de la plataforma Secop II para contratistas, específicamente en el apartado de cuentas de cobro.
	Capacitación en Secop II	Manejo de la plataforma de Secop II para supervisores, específicamente en el apartado de cuentas de cobro.
	Capacitación en SICFR	Manejo de la plataforma SICFR 2, para los supervisores de los contratos.
Oficina Asesora de Planeación- Grupo de Calidad y Transformación Organizacional	Diplomado en Gestión de Riesgos	Curso de indicadores
	Curso en Innovación- innovación pública	Gestión de trámites
Oficina Asesora de Planeación- Grupo de Gestión de Proyectos y presupuesto	Presupuesto Público	
	Proyectos de Inversión	
Oficina de Control Interno	Diplomado de profundización en el ejercicio de auditoría	
	Certificación de acreditación en normas internacionales de auditoría (NIA)	
Dirección Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	Construcción y análisis de líneas jurisprudenciales	
	litigio estratégico	
	Marketing público	
	Excel, Power BI, Planner	

MATRIZ PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS-2024

Dependencia	Especializadas	Esenciales o específicas
Dirección de Justicia Transicional	Formulación de políticas públicas, técnica normativa para elaboración de documentos y expediente electrónico.	Lenguaje Claro y Redacción de textos jurídicos
	Enfoque de género (incluyendo diversidad sexual y de género) y perspectiva interseccional.	Atención al Ciudadano con énfasis a población víctima del Conflicto
	Enfoque étnico-racial, antirracista y perspectiva interseccional.	Pautas de autoprotección para funcionarios y funcionarias que desarrollan trabajo en territorios con alta afectación del conflicto armado.
	Enfoque de mujer, familia y generación.	Design Thinking.
	Acceso a la justicia con enfoques diferenciales y perspectiva interseccional.	Herramientas de seguimiento y monitoreo de la función pública
		Formulación de Indicadores
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	Planeación del desarrollo y construcción de paz, con enfoque territorial.	Jornadas móviles en prestación de oferta ministerial.
	Políticas públicas con énfasis en acceso a la justicia.	Articulación y coordinación dentro del Sistema de Justicia.
	Fundamentos teóricos y prácticos de la resolución de conflictos.	
	Habilidades para procesos de resolución y transformación de conflictos.	
	Rutas de atención de conflictividades.	
Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas, y Subdirección Estratégica de Análisis	Código de Integridad y Manejo de conflictos	Formulación y seguimiento de políticas públicas
	Implementación y seguimiento de políticas públicas	Contratación Estatal
	Estatuto Anticorrupción	Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
	Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la información pública	Transformación digital
Dirección Jurídica- Grupo de Extinción de Dominio	Capacitación en Código único Disciplinario y Estatuto Anticorrupción.	Capacitación en fundamentos constitucionales.
		Capacitación en atención al ciudadano.
		Curso de redacción de textos jurídicos.

MATRIZ PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS-2024		
Dependencia	Especializadas	Esenciales o específicas
Grupo de Almacén, Inventarios y Transporte	Capacitación en Secop II	
	Capacitación en SICFR	
	Capacitación en SGDEA	
	Capacitación en Office 365	
	Curso de redacción y ortografía	
	Capacitación en Seguridad y Manejo Seguro (conductores)	
	Capacitación en Velocidad segura, con aplicación de pruebas Teóricas y Prácticas (conductores)	
Grupo de Servicio al Ciudadano	Lenguaje de Señas	Habilidades de Comunicación
	Derecho de Petición	Redacción
		Trabajo en Equipo
		Resolución de Conflictos
		Paquete Office 365
		Capacitación de POWER BI
		Participación ciudadana
Grupo de Gestión Administrativa	Responsabilidad, deberes y obligaciones de los supervisores e interventores	Paquete Office 365
	Gestión de Calidad	Secop-Tienda Virtual del Estado Colombiano
	Contratación Estatal	
	Política Ambiental, desarrollo institucional y su gestión	
	Manejo de cajas Menores	
Grupo de Gestión Contractual	Responsabilidad, deberes y obligaciones de los supervisores e interventores	
	Modalidades de selección del estatuto general de contratación	
Grupo de Política Criminal y Penitenciaria	Diplomado en Derecho Administrativo	Curso de Excel Básico y Avanzado
	Curso de redacción de textos jurídicos	Cultura de la Legalidad y la Transparencia
	Diseño y formulación de Políticas Publicas	Gestión pública orientada a resultados
		Seguridad de la información digital

MATRIZ PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS-2024		
Dependencia	Especializadas	Esenciales o específicas
Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Curso Práctico Seguridad de la Información.	
	Curso de Modelamiento y Mejoramiento de Procesos Empresariales con BPM EN TI	
	Curso o diplomado de Gobierno de Procesos de Negocio EN TI	
	Diplomado en Gestión y gobierno de datos	
	Curso diseño de proyectos en analítica- Python para Azure Machine Learning.	
	Diplomado en Diseño de Arquitectura Empresarial para la Transformación Digital	
	Diplomado en Gestión de Proyectos de TI	
Grupo de Gestión Financiera y Contable	Fundamentos Constitucionales de los Tributos	Excel avanzado, Power BI, planner
	Impuesto de Renta y Complementarios	Gestión de Calidad
	Impuestos Departamentales y Municipales	Gestión de Riesgos
	Impuesto de Retención en la Fuente (tipos- tarifas- sanciones- interpretación- deducciones)	
	RetelCA- Aplicación de Tarifas (tipos- tarifas- sanciones- interpretación - deducciones)	
	Aplicación de impuestos entre regímenes- (Persona Natural y Jurídica)	
	Temas de Facturación- (requisitos- obligados)	
	Contribuciones Especiales- Estampillas	
	Normatividad vigente Contable y Presupuestal (actualización)	

MATRIZ PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS-2024		
Dependencia	Especializadas	Esenciales o específicas
Grupo de Gestión Documental	Derechos Humanos y Archivos para la Paz	Ley General de Archivos-Decreto 1080 de 2015-Acuerdo 06 de 2014
	Expediente Electrónico de Archivo.	Organización física y electrónica de archivos
	Metodología para la elaboración de inventarios y transferencias documentales.	
	Curso de redacción y ortografía.	
	Excel, Power BI, Planner	

Tabla 3 Consolidado matriz de necesidades de capacitación por áreas, fuente: MJD

8. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2024

CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Art 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación puede definirse como el conjunto de procesos organizados, que incluyen la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Estos procesos en el sector público están orientados a desarrollar y potencializar el talento humano en las entidades públicas.

Está dirigida a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Busca incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

Capacitaciones por contratación con cargo al presupuesto: Para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se procederá con el proceso precontractual desde la elaboración de estudios, aprobación, publicación en el SECOP II, contratación, realización de la capacitación, hasta la verificación y evaluación de la capacitación.

Presupuesto

El Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado doscientos treinta y un millones quinientos cincuenta y dos mil pesos (\$231.552.000) para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

Capacitaciones con alianza de la red Interinstitucional

Para realizar las capacitaciones complementarias y ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad, la Coordinación de Gestión Humana se articulará con las ofertas que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos. Se busca aprovechar la oferta de cursos, talleres, seminarios, diplomados de estas instituciones que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual de forma gratuita.

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Plataforma digital Colombia Aprende.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno – ESAP
- Archivo General de la Nación-AGN
- Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Veeduría Distrital
- Agencia Nacional Defensa Jurídica del Estado-ANDJE
- Instituto Nacional para ciegos –INCI
- Instituto Nacional para sordos-INSOR
- Ministerio del Trabajo

Para estas actividades de capacitación realizadas a través de diferentes entidades, se coordinarán con las áreas responsables de la entidad interinstitucional de apoyo, el mecanismo de transmisión de información con la finalidad de obtener evidencias que den cuenta de los servidores públicos certificados en la capacitación.

Proyectos de Aprendizaje (PAE)

Los Proyectos De Aprendizaje Por Equipos – PAE, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

A través de correo electrónico se realizó convocatoria a partir del 01 al 15 de diciembre de 2023 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, , recibiendo la inscripción de un (1) proyecto.

Nombre del Proyecto	Temáticas para desarrollar	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Responsabilidad Internacional del Estado	Derecho internacional público	Viceministerio de Promoción de la Justicia	Segundo semestre 2024	2 horas

Programa de Bilingüismo

Se prevé fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados al MJD, mediante la alianza interinstitucional con la Caja de compensación familiar Colsubsidio, con el fin de continuar en la formación en el manejo del idioma inglés, por lo que, el Ministerio de Justicia y del Derecho durante el año 2024, tiene previsto las siguientes actividades:

- Divulgación de las convocatorias.
- Acompañamiento permanente durante el proceso de pruebas, registros e inscripciones de los funcionarios y contratistas en los diferentes niveles de formación.

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera 9 No. 12C – 10, Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13 – 27, Bogotá D.C.

Conmutador: (+57) 1 444 31 00

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

- Seguimiento a la ejecución del proceso de formación de los servidores inscritos.
- Culminación de los cursos por etapa y solicitud de certificados.

Capacitaciones Internas

Además de las capacitaciones que prioriza el Grupo de Gestión Humana como responsable de la ejecución del PIC, se establecen las siguientes capacitaciones que se ejecutarán por parte de cada dependencia con cargo al presupuesto asignado a las mismas, de acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC y el Procedimiento de Capacitación del MJD.

En caso de requerirse se podrá solicitar apoyo al Grupo de Gestión Humana para la difusión y convocatoria realizada mediante el correo institucional, previa programación y asignación del capacitador por parte de la dependencia.

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Territorio, vida y ambiente	Capacitación PQRSDF	Grupo de Servicio al Ciudadano	Primer y segundo semestre	2 horas
Territorio, vida y ambiente	Lenguaje claro	Grupo de Servicio al Ciudadano	Según convocatoria del DNP	Según convocatoria del DNP
Territorio, vida y ambiente	Participación ciudadana	Grupo de Servicio al Ciudadano	Primer y segundo semestre	2 horas
Territorio, vida y ambiente	Protocolo de atención al ciudadano	Grupo de Servicio al Ciudadano	Primer y segundo semestre	2 horas
Transformación digital y cibercultura	Todos contra la ciberdelincuencia	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Primer semestre	2 horas
Transformación digital y cibercultura	Seguridad de la Información	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Primer semestre	2 horas
Transformación digital y cibercultura	Socialización sistemas de información	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Segundo semestre	2 horas

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Transformación digital y cibercultura	Capacitación en office 365 y sus aplicaciones	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Segundo semestre	2 horas
Transformación digital y cibercultura	Taller práctico de gestión de procesos de TI	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Segundo semestre	2 horas
Transformación digital y cibercultura	Curso SUIN-Juriscol virtual	Dirección del Desarrollo y ordenamiento Jurídico /Grupo Suin Juriscol	Primer y segundo semestre 2024	20 horas
Habilidades y competencias	Curso sobre las características de los procesos de constitucionalidad y nulidad simple	Dirección del Desarrollo y ordenamiento Jurídico	Segundo semestre 2024	20 horas
Habilidades y competencias	Curso de calidad normativa	Dirección del Desarrollo y ordenamiento Jurídico	Segundo semestre 2024	60 horas
Probidad, ética e identidad de lo Público	Rendición de cuentas	Oficina Asesora de Planeación-Grupo calidad y transformación organizacional	Primer y segundo semestre	2 horas
Territorio, vida y ambiente	Oferta institucional	Oficina Asesora de Planeación-Grupo calidad y transformación organizacional	Segundo semestre	2 horas
Habilidades y competencias	Manejo de la herramienta de gestión documental SGDEA	Grupo de Gestión documental	Primer y segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Curso lineamientos y normatividad archivística	Grupo de Gestión documental	Primer semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Capacitación de los Principios Archivísticos	Grupo de Gestión documental	Primer semestre	1 hora

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Habilidades y competencias	Procedimiento de Organización y Procedimiento de Gestión y Control de préstamo de Expedientes	Grupo de Gestión documental	Primer y segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Tablas de Retención Documental, Identificación de las series y subseries en la TRD	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	SIC y Buenas prácticas en la conservación de documentos	Grupo de Gestión documental	Primer y segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Socialización Programa de Reprografía y documentos electrónicos de archivo	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Plan de Conservación SIC	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Procedimiento de Reconstrucción de expedientes	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Buenas prácticas en intervención documental	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora
Habilidades y competencias	Primeros auxilios a los documentos	Grupo de Gestión documental	Segundo semestre	1 hora

Tabla 4 Consolidado capacitaciones internas, fuente: MJD

Capacitaciones internas eventuales

Estas capacitaciones consisten en eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales.

Las mismas pueden ser dictadas por los servidores o contratistas de la Entidad, para replicar los conocimientos adquiridos, así mismo el Grupo de Gestión Humana podrá requerir a los

jefes de área capacitaciones relacionadas con las funciones y objetivos estratégicos del MJD, indicando la justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación

El Grupo de Gestión Humana realizará difusión y convocatoria mediante el correo institucional, previa programación y asignación del capacitador por parte de la dependencia, día de realización y horario.

Capacitaciones evaluación del desempeño laboral

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

ÍTEM	TEMA CAPACITACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	POBLACIÓN OBJETIVO	FECHA DE REALIZACION
1	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral- Sistema Tipo CNSC	2 HORAS	Evaluados y Evaluadores	Según convocatoria
2	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral- Periodo de prueba	2 HORAS	Evaluados y Evaluadores	Primer y segundo semestre

Tabla 5 Consolidado capacitaciones evaluación de desempeño laboral, fuente: MJD

INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta para la integración de nuestros nuevos miembros al momento de su incorporación a la entidad, este curso proporciona la información clave sobre el Ministerio, tales como: la plataforma estratégica, el funcionamiento del ministerio, las funciones de cada una de las áreas e información sobre los protocolos de servicio al ciudadano. Este curso se habilita para los colaboradores de la entidad, sin embargo, es obligatorio para los funcionarios del MJD.

Normativamente, la inducción se encuentra reglada en 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, que 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”.

La inducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E–Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/ la cual se habilita de manera permanente y de acuerdo con la fecha de ingreso de los colaboradores de la Entidad. Una vez realizado el curso de inducción se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.

Formación de directivos públicos.

Se realiza según convocatorias de la ESAP, de conformidad con la ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), es la encargada de la formación, capacitación, e inducción de la alta dirección del Estado y tendrá como referentes los siguientes enfoques de acuerdo a lo señalada en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Enfoque de Género
- Enfoque Territorial
- Enfoque en clave de revolución de la inteligencia.
- Enfoque sistémico de gobierno
- Enfoque en clave de la Pedagogía Crítica

Las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivo(a)s del Estado son:

Línea 1: Habilidades para la alta gerencia: Se orientan a fortalecer las capacidades de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la Justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia-eficacia y transparencia del servicio público.

Línea 2: Asuntos Estratégicos para el cambio: Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los planes de

Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios

REINDUCCIÓN

Es un proceso de actualización y capacitación que se imparte a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios de un proceso de actualización, que se brinda a todos los servidores de la Entidad con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, busca que cuando haya cambios en los aspectos anteriormente mencionados, los empleados se familiaricen con estos. Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

- a) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- b) Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización y afianzar su formación ética.
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
- e) Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

La Reinducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E-Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/ y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la Reinducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.

9. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Las actividades de capacitación para el año 2024 incluidas en el cronograma son susceptibles a cambios dependiendo de factores como el número de participantes, prioridad institucional o necesidades de los servidores públicos y la alta dirección.

Eje	TEMA CAPACITACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	POBLACIÓN OBJETIVO	FECHA DE REALIZACION
Eje Paz Total, Memoria y derechos humanos	Curso de Competencias personales	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Diplomado Políticas Públicas con enfoque en Derechos Humanos - Orientación a la atención de víctimas del conflicto armado	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Diplomado en Construcción de Paz y Derechos Humanos	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Construcción de indicadores	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer y segundo semestre
Eje Territorio, vida y ambiente	Lengua de señas	Híbrida	Colaboradores de la Entidad	Segundo semestre
	Negociación colectiva	Presencial	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
Eje Mujeres, Inclusión y diversidad	Curso sobre prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Taller Protocolos de Atención Incluyente (enfoque personas con discapacidad)	Presencial	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
Eje Transformación y cibercultura	Big data y analítica de datos	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Diplomado sobre innovación en el sector público	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Introducción a la innovación pública	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Curso de competencias blandas para la vida y la productividad	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Segundo semestre
Eje Probidad, ética e identidad de lo público	Taller participación ciudadana	Presencial	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Diplomado en Derecho Administrativo (que incluya código disciplinario único y Estatuto Anticorrupción)	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Curso construyendo ética e integridad en la gestión pública	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Charla de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
Eje Habilidades y competencias	Diplomado en Presupuesto Público	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Diplomado en Gestión de Proyectos	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre

	Diplomado en Auditoria con enfoque es gestión de riesgos	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Diplomado Procesos de contratación en Línea con el Estado Colombiano	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Excel intermedio	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Excel Avanzado y Power BI	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Redacción de Textos Jurídicos	Virtual	Funcionarios	Segundo semestre
	Diplomado en empleo Público	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Seminario Prevención del daño antijurídico para entidades de Derecho Público	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Segundo semestre
	Diplomado en Contratación Estatal	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre
	Curso Fundamentos en Contratación Estatal	Virtual	Colaboradores de la Entidad	Primer semestre

Tabla 6 Consolidado de capacitaciones 2024, fuente: MJJ

10. JUSTIFICACION MODIFICACION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION V2

Se requiere actualizar el cronograma del Plan Institucional de Capacitación PIC- 2024, expidiéndose la versión 2, incluyendo los siguientes cambios en las actividades programadas que se llevaron a cabo en la presente vigencia, con el fin de continuar fortaleciendo el desempeño laboral y comportamental.

PIC V1-2024	PIC V2-2024
<p>El PIC V1 contenía las siguientes capacitaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de Conflictos 2. Habilidades de comunicación 3. Inteligencia emocional 4. Programación neurolingüística 5. Autonomía en la toma de decisiones 6. Trabajo en equipo 	<p>En PIC V2 contiene el Curso de competencias personales realizado con Colsubsidio y la Universidad de los Andes, que incluyó los temas Resolución de Conflictos- Habilidades de comunicación- Inteligencia emocional programación neurolingüística, se modificó el nombre de la capacitación,</p> <p>Contiene el Curso de competencias blandas para la vida y la productividad realizado con el SENA que incluyeron los temas de Autonomía en la toma de decisiones y trabajo en equipo, se modificó el nombre de la capacitación.</p> <p>Adicionalmente se incluyeron las siguientes capacitaciones:</p> <p>-Excel Intermedio realizada con el SENA</p>

	<p>-Diplomado de empleo Público realizado con la ESAP</p> <p>-Seminario de Prevención del daño antijurídico para entidades de Derecho Público –ESAP</p>
<p>El PIC V1 contenía las siguientes capacitaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la información pública. 2. Curso de participación ciudadana. 3. Curso en SECOP II. 4. Curso de Contratación Estatal y Supervisión de contratos 	<p>Fueron modificadas los nombres de las actividades, precisando la modalidad o temas desarrollados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Charla de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción. 2. Taller de participación ciudadana. 3. Diplomado Procesos de contratación en Línea con el Estado Colombiano. 4. Diplomado en Contratación Estatal.
<p>El PIC V1 contenía las siguientes capacitaciones con cargo a presupuesto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diplomado en Políticas Públicas 2. Diplomado en Derechos Humanos 3. Orientación a la atención de víctimas del conflicto armado. 4. Diplomado de Auditoría, 	<p>De acuerdo con el contrato 718 de 2024 se agruparon las siguientes capacitaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diplomado Políticas Públicas con enfoque en Derechos Humanos que incluye Orientación a la atención de víctimas del conflicto armado. 2. Diplomado en Auditoría con enfoque en gestión de riesgos
<p>El PIC V1 contenía las siguientes capacitaciones organizadas y realizadas por las dependencias del MJD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transformación digital – innovación 2. Diplomado de calidad normativa 3. Rendición de cuentas. 4. Capacitaciones a cargo del Grupo de Gestión documental <p>-Acuerdo 060 de 2001 AGN- Procedimiento Radicación SGDEA.</p> <p>-Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" - Marco Legal y normativo de Gestión Documental</p> <p>-Normatividad general y Caracterización de Gestión Documental (Marco legal- Instrumentos de archivo)</p> <p>-Decreto 1080 de 2015 "Decreto único reglamentario del sector cultura- Procedimientos Disposición Final y Eliminación Documental</p> <p>- Acuerdo 06 de 2014 "Sistema Integrado de Conservación SIC"- Plan de Preservación Digital a Largo Plazo (Política y Estrategias a Implementar).</p>	<p>Se modificaron los nombres de las capacitaciones y se incluyeron algunas actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se modifica el nombre de la capacitación "Transformación digital – innovación" por "Todos contra la ciberdelincuencia", realizado por la Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia 2. Se modifica el nombre del Diplomado de calidad normativa por Curso de calidad normativa y se incluye el Curso sobre las características de los procesos de constitucionalidad y nulidad simple realizado por la Dirección del Desarrollo y ordenamiento Jurídico, 3. Se modifica fecha de realización Rendición de cuentas realizado por la Oficina Asesora de Planeación-Grupo calidad y transformación organizacional 4. Fueron modificados algunos nombres de las capacitaciones realizadas por el Grupo de Gestión documental por los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> -Manejo SGDEA -Capacitación de los Principios Archivísticos -Curso lineamientos y normatividad archivística -Plan de Conservación SIC -Programa de reprografía y documentos electrónicos de archivo. -Buenas prácticas en intervención documental -Primeros auxilios a los documentos

Tabla 7 Consolidado de cambios en el cronograma capacitaciones 2024, fuente: MJD

11. SEGUIMIENTO CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Para el seguimiento y control de las capacitaciones con y sin cargo al presupuesto se diligenciará la matriz respectiva, diseñada por la Entidad, según las temáticas y lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública para cada vigencia.

A fin de centralizar la información incluida en el PIC y realizar el seguimiento a la ejecución de este, se solicitará a las dependencias el reporte de las capacitaciones realizadas cuatrimestralmente, con la evidencia de la convocatoria, listas de asistencia e informe de la realización de esta en los casos que aplique.

12. EVALUACION

Se realizará evaluación de satisfacción a las capacitaciones desarrolladas a través del contrato con cargo al presupuesto y ofertadas por el grupo de Gestión Humana. No obstante, esto no limita a que se puedan realizar a otras capacitaciones que se requieran.

La evaluación de impacto se aplicará a las capacitaciones desarrolladas a través del contrato con cargo al presupuesto transcurridos seis meses de la finalización de cada capacitación y se realizará a las capacitaciones con mayor número de horas y las que tengan mayor nivel de satisfacción.

La medición del PIC se realizará mediante los siguientes indicadores:

Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador		Periodicidad
Impacto de la capacitación	Determinar acertadamente el beneficio obtenido por parte de los asistentes del proceso de formación y capacitación para la mejora en la gestión institucional	Número de evaluaciones con respuesta positiva hacia la aplicación del conocimiento aprendido a través del proceso de formación	Evaluaciones realizadas de los procesos de formación del PIC con inversión presupuestal y cuya calificación de satisfacción ha sido favorable	Semestral
% de participación y permanencia de las actividades incluidas en el PIC	Establecer la continuidad y acogida de las capacitaciones por parte de los beneficiarios Medir la deserción a las actividades de capacitación y determinar medidas preventivas al respecto	Número de certificados expedidos de procesos de formación programados en el PIC	Número de inscritos a las actividades de capacitación programadas en el PIC con inversión presupuestal.	Semestral