



Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO 2021

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 2 de 35

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
4.	EJES TEMÁTICOS	7
	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	7
	Eje 2: Creación de valor público.....	8
	Eje 3: Transformación digital	9
	Eje 4: Probidad y ética de lo público	10
5.	ALCANCE.....	11
	5.1. Beneficiarios	11
	5.2. Obligaciones de los beneficiarios	11
6.	OBJETIVO GENERAL	12
	6.1. Objetivos específicos:	12
7.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
	7.1. Programa de inducción.	13
	7.2. Programa de reinducción.....	14
	7.3. Programa de capacitación.....	16
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE.....	19
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA ANTERIOR	19
10.	REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	20
11.	DIVULGACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	20
12.	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	20
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	21
14.	RIESGOS	22
15.	INDICADORES	22
16.	CRONOGRAMA	22
17.	ANEXOS.....	24

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 3 de 35

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación 2021 para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y se fundamenta en la gestión del conocimiento y la innovación, en el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, y competencias laborales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales

El Plan, tiene por sustento las disposiciones contenidas en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; la Ley 1960 de 2019 y los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública; así como la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2021, se realizó a través de la aplicación y valoración de las siguientes herramientas:

- El resultado de la evaluación de las competencias y capacidades del talento humano de la Agencia realizado por la Universidad de los Andes.
- Resultados del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG 2019 del de Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Cambios normativos, institucionales o tecnológicos.
- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, como herramienta de autodiagnóstico para la gestión del talento humano de la Agencia.

De igual manera, dentro del Plan Institucional de Capacitación se incluye la realización del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 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, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 4 de 35

- Ley 909 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 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Además, se complementa con los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- Circular Externa No 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Ley 1960 de 2019, mediante la cual se modifica la ley 909 de 2004.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores, orientadas al desarrollo del componente de capacitación son las siguientes:

a) Aprendizaje Organizacional:

Es el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, para que el conocimiento que se tenga al interior, se transmita, aprovechando este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

b) 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.

c) Educación:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 5 de 35

Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social. Con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

Educación Formal:

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

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 mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación informal:

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

d) Programas de aprendizaje:

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Capacitación:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 6 de 35

“Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Su finalidad es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento:

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción y 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Inducción y Reinducción:

Procesos de formación y capacitación enfocados al fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 7 de 35

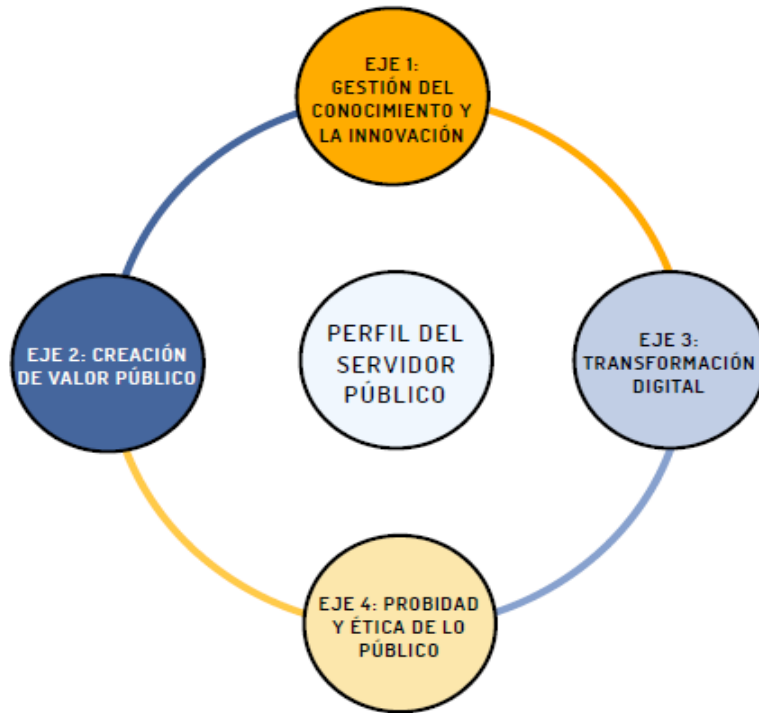
e) Competencias laborales:

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo del empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa las necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

4. EJES TEMÁTICOS

Las competencias laborales que se proponen desarrollar en los servidores de la Agencia deber ser integrales y se han priorizado a través de cuatro ejes temáticos.

Figura 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

“La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 8 de 35

de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Manual operativo del MIPG (2019). Por lo tanto, lo que se busca principalmente con la gestión del conocimiento es mantener y transferir el conocimiento tácito que poseen los servidores y con respecto a la innovación, se propende por la generación de nuevas ideas que surgen del quehacer cotidiano de los servidores al interior de la Agencia.

Por lo tanto, con el fin de gestionar el conocimiento y la innovación, se propone una capacitación en herramientas digitales para el teletrabajo porque la situación generada por la Pandemia de COVID-19 y la Política de Gobierno Digital han demostrado, que se requiere mejorar los conocimientos en dichas áreas. Adicionalmente, uno de los problemas que se evidencia en la Administración Pública es que los servidores laboran de manera aislada y que sus conocimientos tácitos no se comparten con su equipo de trabajo; lo cual genera algunos inconvenientes cuando el servidor solicita vacaciones y genera grandes traumatismos cuando el servidor se desvincula de la entidad.

Sin embargo, también se requiere que los empleados se relacionen exitosamente con sus compañeros de trabajo y se mejore la resolución de conflictos a través de la formación en habilidades blandas. Las capacitaciones propuestas son las siguientes:

- Analítica institucional y procesamiento de información estadística
- Capacitación en habilidades blandas
- Herramientas digitales para el teletrabajo
- Herramientas para compartir el conocimiento tácito y explícito
- Mecanismos para gestionar el conocimiento
- Reuniones trimestrales para incentivar el trabajo colaborativo y socialización de lecciones aprendidas

Eje 2: Creación de valor público

“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 9 de 35

metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Por lo tanto, en cuanto a este eje se planean capacitaciones que se encuentran relacionadas principalmente con aspectos de apoyo, misionales y estratégicos de la Agencia. Se propone brindar formación en temas de auditoría, en temas de derecho administrativo, en actualización tributaria en formación del inglés como segunda lengua y en gestión documental. Las capacitaciones propuestas son las siguientes:

- Competencias directivas y liderazgo
- Congreso de Auditoria Interna
- Curso de argumentación jurídica
- Curso de Inducción Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Colombiana (aplica solamente para los nuevos gerentes públicos que se vinculen a la entidad)
- Diplomado de Arbitraje
- Diplomado en derecho administrativo
- Encuentro de la Jurisdicción Contencioso Administrativa
- Orfeo y gestión documental
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Programa "Bilingüismo en la Administración Pública"

Eje 3: Transformación digital

“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Es un eje fundamental en escenarios cada vez más cambiantes y en consonancia con la Política de Gobierno Digital liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Las capacitaciones propuestas van desde la formación en plataformas transaccionales para procesos de contratación, la protección de la información, el manejo de bases de datos y la Política de Gobierno Digital liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Las capacitaciones propuestas son las siguientes:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 10 de 35

- Big data
- Curso de Excel nivel medio y avanzado
- Gestión de la Información y Ciberseguridad
- Gobierno Digital
- Manejo de eKOGUI
- Manejo y gestión de bases de datos
- SECOP II.
- Taller de Excel

Eje 4: Probidad y ética de lo público

“Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Por lo tanto, en cuanto a este eje, se planean capacitaciones que se encuentran enfocadas en preservar en los servidores públicos, conductas apropiadas respecto al relacionamiento con los demás colaboradores y con la ciudadanía en general. Se propone formar a los empleados en el Código de Integridad y Conflicto de Intereses con base en la normativa externa e interna sobre dichos temas. Adicionalmente, se propone que los servidores se formen en dos temas que son complementarios Servicio al ciudadano y Acceso a la información pública, donde es muy importante destacar la manera apropiada de relacionamiento con los clientes externos a la entidad y el acceso a la información pública que genera la Agencia. Las capacitaciones propuestas son las siguientes:

- Atención y Servicio al ciudadano
- Código de integridad
- Conflicto de intereses
- Transparencia y Acceso a la información pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 11 de 35

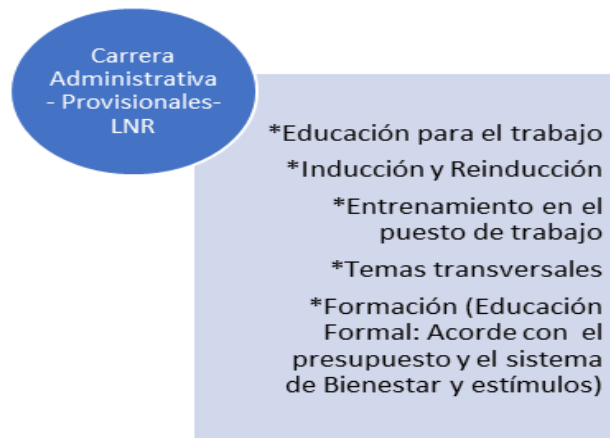
5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, inicia desde la identificación de las necesidades de formación en el talento humano de la Agencia, para implementar programas de aprendizaje y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; propendiendo por el fortalecimiento y el desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la formación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

5.1. Beneficiarios

En concordancia con el Decreto 894 de 2017 y la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la Agencia y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad, teniendo en cuenta las funciones esenciales que desempeñan al interior de la Agencia.

También es importante hacer claridad en el tipo de programa a los que pueden acceder los colaboradores debido a su tipo vinculación tal y como se muestra en la siguiente Figura.



Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano
Nota: De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

5.2. Obligaciones de los beneficiarios

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 12 de 35

Por lo señalado en el Decreto 1567 de 1998- Art. 12, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a. “Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.”
- b. “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.”
- c. “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.”
- d. “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”
- e. “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.”
- f. “Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad”.

6. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias del recurso humano mediante actividades de formación y capacitación que fomenten el desarrollo de las capacidades y habilidades de los servidores hacia la implementación y aprehensión de los sistemas de calidad, promoviendo su desarrollo organizacional y profesional con el fin de desempeñar eficiente y eficazmente sus funciones y los propósitos misionales de la entidad.

6.1. Objetivos específicos:

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 para la planeación del PIC 2021 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- Fortalecer la formación de los servidores en la Gestión del conocimiento y la innovación.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Desarrollar la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y el PNFC.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 13 de 35

- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en las competencias de los servidores de la Agencia.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan institucional de Capacitación está conformado por los siguientes programas:

- ✓ Programa de Inducción,
- ✓ Programa de Reinducción y
- ✓ Programa de Capacitación.

7.1. Programa de inducción.

Objetivo General:

Construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los nuevos servidores; facilitando y fortaleciendo la integración del empleado a la cultura organizacional y suministrando la formación necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual, organizacional y el conocimiento de los valores institucionales en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Objetivos Específicos:

- Familiarizar al servidor que se vincula con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de la entidad, facilitando su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad.
- Instruirlo acerca de la misión y visión de la Agencia, de las funciones tanto de su dependencia como de las demás que conforman la entidad.
- Crear identidad y sentido de pertenencia para con la Agencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 14 de 35

Ejecución y contenido:

Inducción a nuevos servidores:

El Grupo Interno de Gestión de Talento Humano como responsable de la ejecución del programa de inducción, garantizará su realización permanente en los siguientes términos:

- La actividad se realizará con los servidores nuevos que se vinculen a la Agencia.
- Es responsabilidad del jefe inmediato la inducción en el puesto de trabajo.
- El jefe inmediato de la dependencia asumirá la inducción en el puesto de trabajo del servidor que ocupe el cargo por traslado, propiciando procesos de empalme entre los servidores, que incluyan el traspaso de bienes y suministros que sea necesario cuando haya lugar.

La actividad de inducción está programada para realizarse durante los 30 días siguientes a la posesión del servidor.

Inducción: El Grupo Interno de Gestión de Talento Humano dará a conocer la misión y visión de la Agencia, su plan estratégico de talento humano y algunas particularidades del mismo como el programa de bienestar y capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, políticas de la Agencia, el Código de Integridad, régimen salarial y prestacional, teletrabajo y horario flexible entre otros aspectos.

Inducción a servidores por traslado de dependencia o cambio de cargo:

En este caso la inducción se limita a la que corresponde al puesto de trabajo, que se realiza con su jefe inmediato y diligenciando el formato GH-F-30.

7.2. Programa de reinducción.

Objetivo General:

Actualizar al servidor en aspectos como la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores.

Objetivos Específicos:

- Socializar las reformas de la entidad y de sus funciones.
- Actualización en las nuevas Políticas de la Agencia.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 15 de 35

- Informar a los colaboradores sobre la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética y de integridad.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los colaboradores, las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción.

Contenido:

Los temas cubiertos y presentados por el Grupo Interno de Gestión de Talento Humano y otras oficinas internas de la Agencia en la actividad de reinducción pueden incluir:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Agencia.
- Políticas vigentes de la Agencia
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores y principios éticos que han de sustentar la prestación del servicio público.
- Implementación de nuevos procesos y procedimientos.
- Actividades de capacitación y bienestar social.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Política de Gestión Documental.
- Principios rectores de la Administración Pública.
- Administración de recursos.
- Gobierno Digital.
- Respeto y Diversidad.
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Metodología:

El programa de reinducción, conforme con lo estipulado en el numeral b. Artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, determina que: *“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos (...) Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.”*

El programa de reinducción estará entonces sujeto a cualquier modificación y/o actualización en la normatividad vigente que requiera de socialización entre los servidores de la Agencia. Una vez se definan los temas pertinentes y con el fin de

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 16 de 35

realizar dicha socialización, se programarán sesiones obligatorias, donde se presentarán los temas previamente establecidos.

7.3. Programa de capacitación

Objetivo General:

Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer el conocimiento (saber), las habilidades (hacer) y las responsabilidades (ser) del Servidor Público para mejorar su desempeño funcional y la gestión de la entidad.
- Gestionar el conocimiento y la innovación para cualificar las competencias de los servidores.
- Desarrollar estrategias que garanticen la formación y entrenamiento en el puesto de trabajo, estimulando el sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Contenido:

El programa de capacitación reúne actividades de educación informal, desarrollo de competencias y entrenamiento en el puesto de trabajo. Los temas cubiertos estarán relacionados tanto con las necesidades de cada área, como con actividades que surjan de acuerdo con las necesidades identificadas durante el transcurso del año y que no estén incluidas en la propuesta inicial.

Metodología:

Las actividades de capacitación y formación se definen, programan y realizan de acuerdo a lo establecido en el procedimiento GH-P-03 (Formulación y ejecución del plan de formación y capacitación), parte integral del proceso de Gestión de Talento Humano (GH-C-01).

Desarrollo del Programa de Capacitación

El programa de capacitación se elabora de acuerdo a las siguientes etapas:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 17 de 35

a) Identificación de necesidades de formación y/o capacitación:

En esta actividad se recopilan y definen las necesidades, apoyado en los siguientes insumos: i) El resultado de la evaluación de las competencias y capacidades del talento humano de la Agencia realizado por la Universidad de los Andes. ii) La evaluación del plan del año anterior. iii) La nueva normatividad (si aplica). iv) La evaluación de período de prueba del desempeño. v) La evaluación del desempeño y Acuerdos de gestión.

El primer insumo, corresponde a un **diagnóstico de las necesidades** de capacitación que presentan los servidores de la Agencia por dependencias; lo cual, permitirá establecer la priorización en las temáticas de formación que se requieren para los empleados.

El segundo insumo, corresponde a la **evaluación del plan de capacitación** del año anterior, está basado en la cobertura de formación durante el año 2020.

El tercer insumo es la **nueva normatividad** que pueda expedirse y deba aplicarse a algún proceso que requiera ser socializado. Adicionalmente, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano de 2020.

El cuarto y último insumo es la **evaluación del desempeño**, cuyos resultados se consolidan en el mes de febrero. Para la siguiente vigencia se incluirán los comportamentales de los Acuerdos de Gestión del nivel directivo. Estas evaluaciones permiten identificar fallas y oportunidades de desarrollo de conocimientos o habilidades.

b) Consolidación y elaboración de una propuesta del Programa de Capacitación

Se consolidan los temas y necesidades de capacitación, de lo anterior se extrae la propuesta del Plan de Capacitación para revisión de la Comisión de Personal, a efectos de revisar el presupuesto y establecer prioridades dentro de la política de austeridad.

Se revisan las necesidades para mejorar tanto las competencias comunes como las específicas de cada nivel jerárquico, como los conocimientos generales y específicos de los mismos. De esta forma se pueden realizar actividades siguiendo los lineamientos establecidos, aplicando las siguientes estrategias:

- **Estrategias externas:** Enfocadas a la realización de las actividades propuestas con colaboración o alianzas estratégicas con otras entidades públicas o privadas que apoyen el programa de capacitación. Se tendrán en cuenta las propuestas de educación informal tales como: cursos, seminarios, talleres,

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 18 de 35

congresos, foros, etc. En particular se continuará con la participación en la Red Institucional de Capacitación ofrecida por otras instituciones públicas como son: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la Escuela de Alto Gobierno (ESAG), el Archivo General de la Nación (AGN) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) entre otros.

- **Estrategias internas:** Se da continuidad al plan de formadores internos el cual tiene como finalidad aprovechar el talento humano de la entidad, teniendo en cuenta las competencias laborales que posee cada servidor para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en temas relacionados y/o temas identificados en el diagnóstico de necesidades.

Las actividades tal y como se realizaron en el año anterior, estarán basadas en transferencia de conocimiento programadas y desarrolladas por servidores de la Agencia que tengan tanto el conocimiento en la temática requerida como la capacidad e idoneidad profesional para replicar y transferir conocimientos que permitan el desarrollo de temáticas relacionadas con las actividades contempladas en la propuesta, así como todas aquellas que surjan en el transcurso del año y se integren al programa inicial.¹

Se tienen en cuenta las competencias comunes y específicas de cada nivel jerárquico, como los conocimientos generales y específicos de los mismos con el fin de elaborar la propuesta de capacitaciones y aplicando estrategias internas o externas. Si bien se tienen en cuenta las necesidades expresadas en el estudio realizado por la Universidad de los Andes, pueden surgir necesidades en el transcurso del año que se requieran resolver para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores, por lo que el programa puede actualizarse de manera eventual.

En lo que corresponde al entrenamiento en el puesto de trabajo, si bien la primera fase está definida en la inducción, existen capacitaciones informales necesarias para el buen desempeño de las funciones encomendadas, las cuales serán definidas y ejecutadas a lo largo del año acorde con el Manual de Funciones. Estos entrenamientos van dirigidos tanto a provisionales como a servidores de libre nombramiento y remoción y carrera con la oferta interna o externa que pueda conseguirse incluso con contratación directa que supla las necesidades.

¹ El programa de capacitación está sujeto a cambios y abierto a novedades según surjan necesidades de capacitación. Adicionalmente, la situación actual de pandemia generada por el Coronavirus (COVID 19) puede implicar que el presente plan puede sufrir modificaciones en la propuesta de capacitación, debido a que no es posible establecer cuánto tiempo se prolongará el trabajo en casa, las restricciones por disponibilidad presupuestal y cuáles serán las prioridades en la formación que pueden requerir los servidores de la Agencia.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 19 de 35

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

La Agencia, suscribió un contrato de consultoría en el año 2020 con la Universidad de los Andes, cuyo objeto fue “realizar una evaluación de las competencias y capacidades del talento humano de la Agencia, así como los planes de talento humano, para optimizarlos de conformidad con el direccionamiento de la entidad y el programa de fortalecimiento de la Defensa Jurídica del Estado”.

Para este año se tiene proyectado ejecutar la fase dos de este contrato de consultoría que busca de acuerdo a los resultados obtenidos en la fase uno fortalecer las competencias y capacidades del talento humano de la Agencia Nacional Defensa Jurídica del Estado.

La Universidad de los Andes, para desarrollar la consultoría empleó la metodología “investigación – acción participativa”, la cual consistió en realizar una revisión de diferentes documentos producidos por la Agencia, revisión de literatura académica, estudios de mercado, entrevistas con personal vinculado a la entidad, grupos focales y una encuesta de capacitación y formación aplicada a 112 servidores de la Agencia.

Las necesidades aprendizaje identificadas en la consultoría se resumen en diez aspectos:

1. Manejo avanzado de herramientas de office
2. Estrategias de argumentación jurídica
3. Manejo de idiomas
4. Analítica de datos
5. Manejo de bases de datos institucionales
6. Trabajo colaborativo
7. Liderazgo efectivo y participativo
8. Trabajo colaborativo
9. Identificación de lecciones aprendidas
10. Gestión del conocimiento

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA ANTERIOR

Los resultados generales del plan de capacitación 2020, se muestran en el anexo 1. Allí se detalla la cantidad de actividades realizadas en el año, las diferentes temáticas tratadas y el número total de asistentes a las mismas.

Adicionalmente, se describe cuáles fueron las actividades que tuvieron una mayor participación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 20 de 35

10. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Los tres componentes del Plan (programa de inducción, programa de reinducción y programa de capacitación), se presentan a la Comisión de Personal con el fin de contar con su participación, sus sugerencias u observaciones y ajustes. Se remiten a el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su revisión y aprobación y definición de políticas. El presente plan es anual y será aprobado para su publicación por el Secretario General.

11. DIVULGACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan es publicado en la Intranet de la Agencia y comunicado a todos los servidores mediante correo electrónico, así como realizar campañas con la Oficina de Prensa para garantizar una mayor divulgación.

12. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se ejecuta el plan de acuerdo al programa de actividades y siguiendo la estrategia más conveniente para su desarrollo (interna o externa). Sin embargo, como se mencionó, la Directiva Presidencial No. 06 del 2 de diciembre de 2014, se estableció la austeridad en el gasto lo que implica la reducción drástica de recursos económicos para la ejecución del plan. Esto se traduce en que, si bien existe gran cantidad de necesidades identificadas, la ejecución de las mismas estará sujeta a los acuerdos que se puedan lograr con otras entidades, por lo que el cronograma de actividades puede llegar a tener ajustes.

El Plan de Capacitación tiene un cierre trimestral de actividades con el fin de hacer seguimiento puntual, ya que existe la posibilidad de modificaciones constantes pues está abierto al desarrollo de temas no incluidos en la propuesta inicial, a medida que surjan necesidades de capacitación, aplicando las estrategias externas e internas mencionadas.

La incorporación de actividades al programa de capacitación será informada a los servidores para su correspondiente inscripción de acuerdo al procedimiento.

Asimismo, a través del PAI se alinean los resultados a los objetivos y las estrategias consignadas en el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se visibilizan los productos que deben ejecutar periódicamente, el riesgo asociado e indicador que permita la medición del grado de avance del plan institucional de capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 21 de 35

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación es un proceso sistemático tanto para conocer el grado de avance trimestral de las actividades, como para evaluar el contenido de las actividades de capacitación.

- Seguimiento:

El seguimiento de las actividades se realiza con el fin de llevar un registro constante de ejecución y de asistencia a las actividades completadas.

Cada vez que finaliza una actividad, se hace el registro correspondiente mediante el formato de control de asistencia físico o digital, en el caso de las actividades realizadas en la Agencia, el documento de inscripción o con la constancia de asistencia (certificado, registros de confirmación de inscripción, etc.), cuando son actividades realizadas fuera de la Agencia.

De esta forma, cada vez que termina una actividad, se tiene tanto el registro de número de actividades que se han realizado, como el número de servidores capacitados por actividad, por dependencia y por cargo. Semestralmente se realiza el consolidado con base en los registros mencionados, midiendo el nivel de cobertura del plan.

Adicionalmente, como parte del seguimiento, si la actividad de capacitación tuvo lugar en la Agencia, se hace una evaluación, cuyo propósito es medir la satisfacción y calidad percibida por los asistentes en cuanto al manejo del contenido, los temas programados, la duración, ayudas audiovisuales, la percepción que tienen acerca de su aplicabilidad y aporte en las actividades laborales.

- Evaluación:

Al finalizar las capacitaciones² en la misma semana, se les enviará a los participantes un formulario digital para que evalúen la eficacia de la capacitación recibida. Luego de ello, se tabulará la información y se presentará de manera trimestral un informe de las capacitaciones que han recibido los servidores y la eficacia de dicha formación.

Al término de la vigencia, una vez consolidados los resultados, se realiza un informe final de evaluación, el cual presentará con más detalle la cobertura final total alcanzada de las actividades realizadas. Este análisis se presenta de manera tal que

² Las capacitaciones a las cuales se les evaluará la eficacia, son las coordinadas por el Grupo de Talento Humano de la entidad.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 22 de 35

se puede evaluar la cobertura por denominación, cargo, dependencia y número de asistencia por servidor a las actividades realizadas a lo largo del año, frente a las necesidades proyectadas y la eficacia de las capacitaciones.

14. RIESGOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, los planes institucionales deberán estar articulados al direccionamiento estratégico de la Entidad, es por esto que el plan institucional de capacitación se encuentra alineado al PAI 2021, asimismo, se identifica el posible riesgo “Incumplimiento del plan de formación y capacitación”, que podría llegar a impedir el cumplimiento del objetivo del mismo, este puede ser consultado en la herramienta del sistema integrado de gestión establecida por la Agencia.

15. INDICADORES

Para la medición del grado de avance del plan institucional de capacitación se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2021:

NOMBRE	FÓRMULA	META
% de implementación del plan de capacitación	$(\# \text{ de actividades del plan ejecutadas} / \# \text{ de actividades programadas}) * 100$	100%

16. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

RESULTADO ESPERADO	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
			Fecha Inicio	Fecha Final
Plan institucional de capacitación 2021 aprobado	Presentación del plan institucional de capacitación 2021 al comité institucional de gestión y desempeño	Ana Maria Vega	1-ene-21	28-ene-21

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 23 de 35

RESULTADO ESPERADO	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
			Fecha Inicio	Fecha Final
28 capacitaciones realizadas	Avance del 21% del total de capacitaciones	Jorge Cardona	1-ene-21	31-mar-21
	Avance del 53% del total de capacitaciones	Jorge Cardona	1-abr-21	30-jun-21
	Avance del 85% del total de capacitaciones	Jorge Cardona	1-jul-21	30-sep-21
	Avance del 100% del total de capacitaciones	Jorge Cardona	1-oct-21	31-dic-21
4 reportes realizados con la medición de la eficacia de las capacitaciones coordinadas por TH	Informe del primer trimestre realizado	Jorge Cardona	1-abr-21	7-abr-21
	Informe del segundo trimestre realizado	Jorge Cardona	1-jul-21	7-jul-21
	Informe del tercer trimestre realizado	Jorge Cardona	1-oct-21	7-oct-21
	Informe del cuarto trimestre realizado	Jorge Cardona	1-ene-22	7-ene-22
2 reportes realizados frente a los avances en el programa de bilingüismo	Informe del primer semestre realizado	Jorge Cardona	1-jul-21	7-jul-21
	Informe del segundo semestre realizado	Jorge Cardona	1-ene-22	7-ene-22
4 reportes realizados con la evaluación de las capacitaciones realizadas	Informe del primer trimestre realizado	Jorge Cardona	1-abr-21	7-abr-21
	Informe del segundo trimestre realizado	Jorge Cardona	1-jul-21	7-jul-21
	Informe del tercer trimestre realizado	Jorge Cardona	1-oct-21	7-oct-21
	Informe del cuarto trimestre realizado e informe final	Jorge Cardona	1-ene-22	7-ene-22
Inducciones realizadas al 100% de los servidores nuevos en el primer mes de vinculación	Informe del primer semestre realizado	Jorge Cardona	1-jul-21	7-jul-21
	Informe del segundo semestre realizado	Jorge Cardona	1-ene-22	7-ene-22
Reinducciones realizadas a los servidores que hayan cumplido un año de haber asistido a la jornada de inducción	Informe del primer semestre realizado	Jorge Cardona	1-jul-21	7-jul-21
	Informe del segundo semestre realizado	Jorge Cardona	1-ene-22	7-ene-22

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 24 de 35

17. ANEXOS

ANEXO 1.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

De acuerdo con el cronograma del Plan Institucional de Capacitación – 2020 y el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, se presenta una evaluación de los resultados generales.

Resultados	Cantidad
Actividades realizadas (presenciales y virtuales)	235
Temáticas tratadas	164
Número total de participantes	170

Distribución de actividades por mes:

Mes	Número de actividades
Enero	3
Febrero	2
Marzo	12
Abril	34
Mayo	15
Junio	38
Julio	34
Agosto	30
Septiembre	19
Octubre	27
Noviembre	16
Diciembre	5

Temáticas tratadas

Temáticas	Número participantes
1 videoconferencia: protocolo para la gestión de documentos electrónicos	1
1a videoconferencia: la importancia de los MASC y aspectos generales de la conciliación	1

Temáticas	Número participantes
1er congreso internacional de la seguridad y salud en el trabajo	1
1er foro nacional de salud mental empresarial en tiempos de pandemia- herramientas de gestión en salud mental para la nueva "normalidad"	2
8vo congreso regional de gestión del sistema general de riesgos laborales	1
9a videoconferencia: actuaciones procesales mediadas por las TIC	1
ABC del servidor público	1
Actualización en contratación estatal	3
Actualización tributaria: ley de crecimiento económico	2
Administra las compras, los inventarios y la logística de tu empresa	1
Administración y control de inventarios	1
Allanamiento a cargos, similitudes y diferencias con los preacuerdos	1
Análisis de datos al servicio de las entidades públicas	1
Análisis de datos y estadísticas	3
Arbitraje nacional e internacional	3
Calificación de riesgo procesal, provisión contable, pagos de sentencias y conciliaciones	2
Capacitación comisión de personal	7
Capacitación ius variandi	5
Catálogo de clasificación presupuestal - min hacienda	2
Charla igualdad de genero	17
Charla: ¿qué es el acoso laboral?	21
Charla: participación ciudadana en la gestión pública y formulación de estrategias	35
Como afrontar con éxito el desafío de su primera audiencia	2
Cómo escribir en lenguaje claro	5
Cómo mejorar la defensa del estado en las controversias contractuales	1
Cosmovisión y niñez indígena	1
Cuarto congreso de arbitraje nacional e internacional	3
Daño antijurídico contrato realidad	20
Data visualization with Python track transformación digital beca MINTIC 2020	1
Decreto 806 enfocado al abogado litigante	1
Defensa del estado en las controversias contractuales	1

Temáticas	Número participantes
Derecho de petición	12
Desafíos humanos en tiempos de pandemia derechos humanos y ética más allá de los postulados	1
Devops professional certificate	1
Digitalización de los sistemas de justicia	1
Diplomado arbitraje	1
Diplomado en alta gerencia	1
Diplomado en contratación estatal	3
Diplomado en derecho laboral	2
Diplomado en fundamentos de administración pública	2
Diplomado en fundamentos del derecho administrativo	4
Diplomado en gestión del conocimiento organizacional	1
Diplomado en gestión del riesgo organizacional	1
Diplomado en gestión del talento humano	1
Diplomado en inteligencia emocional	1
Diplomado en programación neurolingüística (PNL)	3
Diplomado en régimen disciplinario	1
Diplomado inter de gerencia de proyectos bajo lineamientos PMI	1
Escritura jurídica	21
Estrategias de defensa judicial	1
Estrategias para llegar a acuerdos	5
Excel y Access para el análisis de información y la generación de reportes efectivos	2
Extensión de jurisprudencia	4
Filosofía y teoría del derecho contemporáneo	1
Finanzas aplicadas al litigio	1
Foro internacional de gestión desempeño para la innovación pública	1
Función pública, el cumplimiento de deberes como garantía de excelencia en el servicio	40
Generalidades de la filosofía del derecho	1
Gestión de los expedientes de defensa jurídica	2
Gestión de proyectos según PMI	1
Gestión de riesgos procesales por cambio de apoderado	1
Gestión digital del talento	1
Gestión documental	1
Gestión para oficinas jurídicas	1

Temáticas	Número participantes
Habilidades de negociación para la defensa jurídica del estado	4
Image processing in Python transformación digital beca MINTIC 2020	1
Implementación de los medios tecnológicos en la gestión judicial	1
Implicaciones del covid19 en el sistema de riesgos laborales y las relaciones del trabajo 2	1
Improving your data visualizations in Python transformación digital beca MINTIC 2020	1
Inducción	81
Inducción para servidores públicos de la alta gerencia de la Administración Pública	1
Innovación en el sector público	3
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	170
Interactive data visualization with bokeh transformación digital beca MINTIC 2020	1
Intermediate Python transformación digital beca MINTIC 2020	1
Interpretación judicial en el derecho disciplinario	1
Interpretación jurisprudencial en materia de seguridad social I	1
Interpretación jurisprudencial en materia de seguridad social II	1
Introduction to data visualization with matplotlib transformación digital beca MINTIC 2020	1
Introduction to data visualization with seaborn transformación digital beca MINTIC 2020	1
Introduction to pyspark transformación digital beca MINTIC 2020	1
Introduction to python transformación digital beca MINTIC 2020	1
Jornada de capacitación de Ekogui - control interno, módulos y funcionalidades	1
La escuela de Frankfurt y la filosofía del derecho	1
La reactivación de la justicia: decreto legislativo 806 de 2020	1
Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia	173
Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública	1
Lineamientos para la correcta supervisión de contratos	10
Los efectos del Covid 19 en el derecho laboral individual	1

Temáticas	Número participantes
Manejo de plataformas digitales	1
Método Harvard de negociación	1
Metodologías para la defensa jurídica del estado	1
Mi primer mes como defensor	14
MIPG	88
MIPG - 8 módulos	13
MIPG - Esap	2
MIPG, gestión del conocimiento e innovación	1
Objeto del manual de depósitos judiciales	1
Oracle autonomouns datebase cloud 2019 specialist	2
Oracle cloud infraestructure 2019 architec associate	1
Orfeo nivel 1	35
Orfeo nivel 2	34
Orfeo nivel 3	33
Orfeo-inducción	31
Orientaciones para la imposición de las medidas de protección a favor de las víctimas de violencias de género	1
Pensamiento estratégico para la defensa jurídica	2
Pilas con el ambiente	1
Presunciones	6
Python data science toolbox (part 1) transformación digital beca MINTIC 2020	1
Python data science toolbox (part2) transformación digital beca MINTIC 2020	1
Python fundamentals track transformación digital beca MINTIC 2020	1
Reflexión del juez penal en torno al rol en la prevención del daño antijurídico	1
Reflexiones sobre el acoso y la violencia por razones de género en el lugar de trabajo	1
Reflexiones sobre la administración pública post covid-19	1
Reinducción	19
Seguimiento contractual Secopii- verificación y aprobación facturas	8
SIGEP	1
Simposio internacional de ética y transparencia	1
Supervised learning with scikit-learn transformación digital beca MINTIC 2020	1
Taller web - barreras protectoras para el cuidado de la salud por covid-19	1



Temáticas	Número participantes
Taller web - "trabajadores" - recomendaciones prácticas para sentirse seguro retornando al trabajo -salud mental y emocional	1
Taller web - "trabajadores" - recomendaciones prácticas para sentirse seguro retornando al trabajo -salud mental y emocional	1
Taller web - 10 errores que todo líder de SST debe evitar en momentos de crisis	2
Taller web - 10 recomendaciones de éxito para la salud músculo esquelética en el encierro	1
Taller web - 10 recomendaciones de SST para salvar vidas	1
Taller web - 10 recomendaciones prácticas en gestión de primeros auxilios psicológicos	1
Taller web - 1er seminario web - mint del trabajo urabá y positiva s.a. sector construcción	1
Taller web - 2do foro nacional en salud mental laboral en tiempos de pandemia	1
Taller web - 8 aspectos para dar el salto a la transformación digital	1
Taller web - actualización legal en SST - gestión que salva vidas	2
Taller web - bioseguridad - recomendaciones mundiales OMS	1
Taller web - circuito de espalda, triceps y abdomen -muévete y contágate de prevención	1
Taller web - claves para el teletrabajo efectivo	1
Taller web - conversatorio virtual 4 - gestión de la salud, seguridad y covid-19 desde una perspectiva legal	1
Taller web - conversatorio virtual 6 - gestión de la salud, seguridad y covid-19 desde una perspectiva legal	1
Taller web - convivencia saludable, amor, familia y trabajo en casa	1
Taller web - dinámicas virtuales en seguridad y salud en el trabajo	2
Taller web - documentación del SGSST en tiempos de pandemia y de pensar distinto	2
Taller web - elementos de protección personal - recomendaciones de uso y disposición	1
Taller web - familias preventivas parte i	1
Taller web - gestión del cambio personal y empresarial	1
Taller web - gestión integral de riesgos en el sector de la construcción	1
Taller web - guía primeros auxilios en casa	1

Temáticas	Número participantes
Taller web - incidencia del estado de emergencia en las relaciones laborales	1
Taller web - inteligencia emocional en tiempos de re - pensar	1
Taller web - liderando equipos y relaciones remotas	1
Taller web – Master class - haga oír su voz - guías para hablar con una voz poderosa	1
Taller web - Masterchef - miércoles de cocina positiva- alimentación saludable: sesión 1: desayuno saludable (frutas, proteínas y cereales)	1
Taller web - momentos de funcionamiento integral en casa - el cuidado de nuestro cuerpo	1
Taller web - muévete y contágate de prevención	2
Taller web - prevención de riesgos psicosociales y trabajo en casa	2
Taller web - prevención y contención de covid-19	2
Taller web - regreso al trabajo - guías de bioseguridad	3
Taller web - sector comercio - protocolo de bioseguridad para la prevención del covid19	1
Taller web - tercer foro nacional en salud mental laboral en tiempos de pandemia - retos y experiencias	2
Taller web - tercera máster class - herramientas discursivas: "el mensaje verbal" - el poder de las palabras y las palabras con poder	1
Técnicas de negociación y fallos en equidad en la jurisdicción de paz	1
Título de imputación	1
Visualizing geospatial data in Python-transformación digital beca MINTIC 2020	1
Webinar-carta iberoamericana de innovación en la gestión pública	1
XIII congreso de auditoria interna	5
XLI congreso colombiano de derecho procesal	4
XXVI encuentro de la jurisdicción de lo contencioso administrativo	2

De las anteriores actividades citadas, las 10 de actividades que tuvieron la mayor participación de los servidores fueron:

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 31 de 35

Nombre Capacitación	Número participantes
Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia	173
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	170
MIPG	88
Inducción	81
Función Pública, el cumplimiento de deberes como garantía de excelencia en el servicio	40
Charla: participación ciudadana en la gestión pública y formulación de estrategias	35
Orfeo nivel 1	35
Orfeo nivel 2	34
Orfeo nivel 3	33
Orfeo-inducción	31

Si bien la Planta total de cargos de la Agencia es de 162 para el mes de diciembre de 2020, se contó con una participación de 173 servidores en la capacitación Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia, toda vez que hubo servidores que realizaron el curso y se desvincularon de la entidad.

Las actividades que se realizaron con cargo al presupuesto de capacitación fueron:

No	Actividad	Dependencias beneficiadas	Costo
1	Diplomado en Alta Gerencia	Dirección de Políticas y Estrategias	\$ 65.000,00
2	Diplomado en Contratación Estatal	Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias, Secretaría General	\$ 195.000,00
3	Diplomado en Derecho Laboral	Dirección de Gestión de Información, Secretaría General	\$ 130.000,00
4	Diplomado en Fundamentos de Administración Pública	Dirección de Políticas y Estrategias, Secretaría General	\$ 130.000,00
5	Diplomado en Fundamentos del Derecho Administrativo	Dirección de Gestión de Información, Oficina Asesora Jurídica, Secretaría General	\$ 260.000,00
6	Diplomado en Gestión del Conocimiento Organizacional	Oficina Asesora Jurídica	\$ 65.000,00

No	Actividad	Dependencias beneficiadas	Costo
7	Diplomado en Gestión del Riesgo Organizacional	Secretaría General	\$ 65.000,00
8	Diplomado en Gestión del Talento Humano	Dirección de Políticas y Estrategias	\$ 65.000,00
9	Diplomado en Inteligencia Emocional	Dirección de Defensa Jurídica Internacional	\$ 65.000,00
10	Diplomado en Programación Neurolingüística (PNL)	Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Secretaría General	\$ 195.000,00
11	Diplomado en Régimen Disciplinario	Dirección de Gestión de Información	\$ 65.000,00
12	Diplomado de Arbitraje Nacional e Internacional	Dirección de Defensa Jurídica Nacional	\$ 3.000.000,00
13	Actualización en Contratación Estatal	Secretaría General	\$ 3.294.000,00
14	Curso: Excel y Acces	Secretaría General	\$ 1.980.000,00
15	Diplomado “Cómo escribir en lenguaje claro”	Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Políticas y Estrategias, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Secretaría General, Oficina Asesora Jurídica	\$ 1.020.000,00
16	XLI Congreso Colombiano de Derecho Procesal	Dirección de Políticas y Estrategias, Dirección de Defensa Jurídica Nacional	\$ 952.000,00
17	XIII Congreso De Auditoría Interna	Oficina de Control Interno	\$ 4.938.500,00
18	Curso Actualización Tributaria Ley de Crecimiento Económico	Secretaría General	\$ 4.800.000,00
19	Devops esencial	Dirección de Gestión de Información	\$ 4.284.000,00

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 33 de 35

ANEXO 2.

CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2021:

Principales conocimientos existentes	Principales conocimientos faltantes
<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de especialización en conocimientos formales académicos de diferentes profesiones • Alto conocimiento técnico en diferentes ramas del derecho público y privado • Conceptos gerenciales y administrativos del sector público • Conocimientos macroeconómicos especializados y desarrollo de políticas públicas • Normatividad aplicable al sector público colombiano e internacional • Sistemas de gestión de calidad, mecanismos de control y auditoría 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la gestión de diferentes áreas • Herramientas tecnológicas propias de la Agencia • Habilidades en analítica institucional, interpretación de datos y uso de herramientas de análisis • Identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas de gestión • Entendimientos de las herramientas de gestión de conocimiento de la entidad • Conocimiento de procesos estratégicos de talento humano, innovación y gestión del conocimiento • Mecanismos para compartir el conocimiento y trabajar colaborativamente • Herramientas de comunicación efectiva • Manejo avanzado de herramientas Office • Manejo de idiomas • Trabajo por indicadores de gestión

Fuente: Diagnóstico de brechas en competencias y capacidades del talento humano de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, consultoría desarrollada por la Universidad de los Andes. 2020

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 34 de 35

ANEXO 3.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2021

Se presenta a continuación los temas propuestos de actividades de formación y/o capacitación para el año 2021:

No	NOMBRE	EJE
1	Analítica institucional y procesamiento de información estadística	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
2	Atención y Servicio al ciudadano	Eje 4: Probidad y ética de lo público
3	Big data	Eje 3: Transformación digital
4	Capacitación en habilidades blandas	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
5	Código de integridad	Eje 4: Probidad y ética de lo público
6	Competencias directivas y liderazgo	Eje 2: Creación de valor público
7	Conflicto de intereses	Eje 4: Probidad y ética de lo público
8	Congreso de Auditoria Interna	Eje 2: Creación de valor público
9	Curso de argumentación jurídica	Eje 2: Creación de valor público
10	Curso de Excel nivel medio y avanzado	Eje 3: Transformación digital
11	Curso de Inducción Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Eje 2: Creación de valor público
12	Diplomado de Arbitraje	Eje 2: Creación de valor público
13	Diplomado en derecho administrativo	Eje 2: Creación de valor público
14	Encuentro de la Jurisdicción Contencioso Administrativa	Eje 2: Creación de valor público
15	Gestión de la Información y Ciberseguridad	Eje 3: Transformación digital
16	Gobierno Digital	Eje 3: Transformación digital
17	Herramientas digitales para el teletrabajo	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
18	Herramientas para compartir el conocimiento tácito y explícito	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
19	Manejo de eKOGUI	Eje 3: Transformación digital
20	Manejo y gestión de bases de datos	Eje 3: Transformación digital

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021	Código: GH-PN-03
		Versión: 10
		Pág.: 35 de 35

No	NOMBRE	EJE
21	Mecanismos para gestionar el conocimiento	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
22	Orfeo y gestión documental	Eje 2: Creación de valor público
23	Participación ciudadana y rendición de cuentas	Eje 2: Creación de valor público
24	Programa "Bilingüismo en la Administración Pública"	Eje 2: Creación de valor público
25	Reuniones trimestrales para incentivar el trabajo colaborativo y socialización de lecciones aprendidas	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
26	SECOP II.	Eje 3: Transformación digital
27	Taller de Excel	Eje 3: Transformación digital
28	Transparencia y Acceso a la información pública.	Eje 4: Probidad y ética de lo público

La tabla anterior es la propuesta inicial del programa de capacitación para el año 2021. No obstante, **está sujeta a cambios y a novedades según surjan necesidades de capacitación**; adicionalmente, la situación actual de pandemia generada por el Coronavirus (COVID 19) puede implicar que el presente plan puede sufrir modificaciones en la propuesta de capacitación, debido a que no es posible establecer cuánto tiempo se prolongará el trabajo en casa, las restricciones por disponibilidad presupuestal y cuáles serán las prioridades en la formación que pueden requerir los servidores de la Agencia.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Jorge Adrian Cardona S Gestor TI-11	Comisión de Personal Ana María Vega López Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano	Ana María Vega López Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano Cristian Stapper Buitrago Secretario General