



**Agencia Nacional de Defensa
Jurídica del Estado**

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
-PIC- 2022**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO 2022**



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ALCANCE	5
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	5
5.	RESPONSABILIDADES	6
6.	DESARROLLO	7
6.1	MARCO NORMATIVO	7
6.1.1.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	7
	Programa de inducción.....	8
	Programa de reinducción.....	8
	Programa de capacitación	9
6.2	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE.....	10
6.3	EJES TEMÁTICOS.....	10
	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	11
	Eje 2: Creación de valor público.....	12
	Eje 3: Transformación digital	12
	Eje 4: Probidad y ética de lo público	13
6.4	BENEFICIARIOS	13
6.4.1	OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS.....	13
6.5	EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA ANTERIOR.....	14
6.6	REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	14
6.7	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	14
7.	RIESGOS	15
8.	INDICADORES	15
9.	CRONOGRAMA.....	16



10.	ANEXOS.....	18
10.1	ANEXO 1. INFORME DE EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	18
10.2	ANEXO 2. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2022.....	24
10.3	ANEXO 3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2022	26

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación 2022 para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y se fundamenta en el aprendizaje organizacional, en el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, y competencias laborales, 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, se fundamenta en las disposiciones contenidas en las Leyes 1960 de 2019 y 909 de 2004; en los Decretos 1083 de 2015 y 1567 de 1998; los lineamientos emitidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021.

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

- Aplicación de la Encuesta de detección de necesidades de Capacitación para el año 2022.
- Resultados del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG 2020 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 incluyó la realización de las jornadas de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Agencia, mediante la formación y la capacitación en modalidad presencial, online y virtual para fomentar el desarrollo de las capacidades y habilidades de los servidores; promoviendo su desarrollo organizacional y profesional con el fin de desempeñar eficiente y eficazmente sus funciones y los propósitos misionales de la entidad.

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	Código: GH-PN-03
			Versión: 11
			Pág.: 5 de 27

3. ALCANCE

El presente plan abarca la formación y la capacitación de los servidores de Agencia para la anualidad 2022, a partir del desarrollo de los cuatro ejes¹ establecidos en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030; mediante la modalidad presencial, online y virtual. Adicionalmente, contempla la realización de jornadas de inducción y reinducción y las actividades propuestas para llevar a cabo, se encuentran establecidas en el cronograma que hace parte integral del presente documento.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Aprendizaje organizacional

Es un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021)

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).

Formación online o formación en línea

“Se define como aquella en donde los docentes y estudiantes participan e interactúan en un entorno digital, a través de recursos tecnológicos haciendo uso de las facilidades que proporciona el internet y las redes de computadoras de manera sincrónica, es decir, que estos deben de coincidir con sus horarios para la sesión” (<https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>)

Formación online o formación en línea

¹ Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación. Eje 2: Creación de valor público. Eje 3: Transformación digital. Eje 4: Probidad y ética de lo público.

“Este modelo requiere recursos tecnológicos obligatorios, como una computadora o tableta, conexión a internet y el uso de una plataforma multimedia. Este método, a diferencia de la educación en línea, funciona de manera asincrónica, es decir, que los docentes no tienen que coincidir en horarios con los alumnos para las sesiones” (<https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>)

Competencias laborales

Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 815 de 2018-Art. 2.2.4.2)

5. RESPONSABILIDADES

Actividad	Responsable
Construcción del Plan Institucional de Capacitación 2022	Gestor TI-11
Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2022	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano
Cargue del Plan Institucional de Capacitación 2022 al sistema DARUMA	Gestor TI-11
Cargue del Plan Institucional de Capacitación 2022 en la página Web	Oficina Asesora de Planeación
Ejecución y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación 2022	Gestor TI-11 - Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano
Reporte de indicadores del Plan Institucional de Capacitación 2022 en el sistema DARUMA	Gestor TI-11 - Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

6. DESARROLLO

6.1 MARCO NORMATIVO

- Ley 1960 de 2019, mediante la cual se modifica la ley 909 de 2004
- 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 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 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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.

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

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Circular Externa No 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

6.1.1. 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.

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	Código: GH-PN-03
			Versión: 11
			Pág.: 8 de 27

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.

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.

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.

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

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	Código: GH-PN-03
			Versión: 11
			Pág.: 9 de 27

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.

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.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Política de Gestión Documental.
- Administración de recursos.
- Gobierno Digital.
- Respeto y Diversidad.
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El programa de reinducción estará 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 realizar dicha socialización, se programarán sesiones obligatorias, donde se presentarán los temas previamente establecidos.

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.

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:

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	Código: GH-PN-03
			Versión: 11
			Pág.: 10 de 27

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).

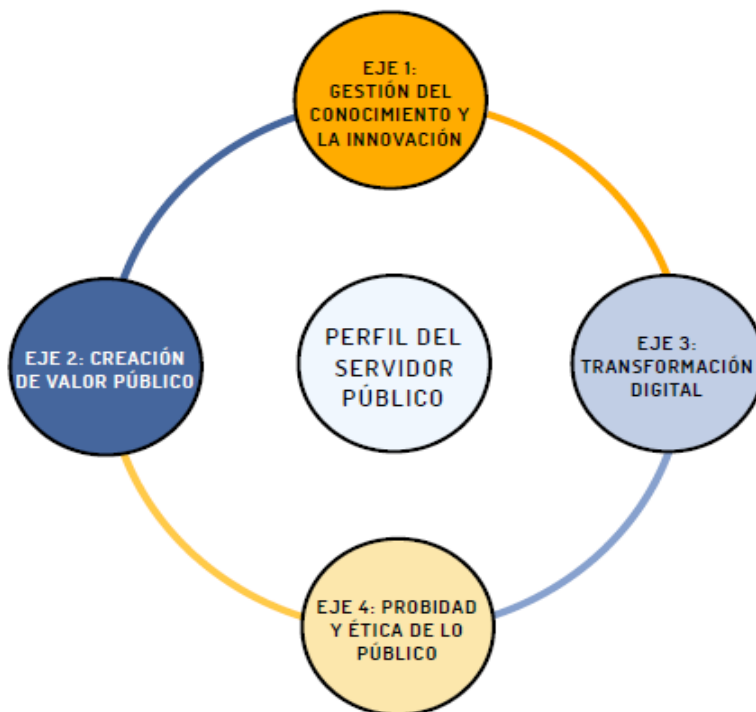
6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Se realizó una encuesta de detección de necesidades de capacitación la segunda semana de diciembre de 2021 y los resultados de la misma, se relacionan en el anexo 2.

6.3 EJES TEMÁTICOS

Las competencias laborales que se proponen desarrollar en los servidores de la Agencia deben 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 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.

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.

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	Código: GH-PN-03
			Versión: 11
			Pág.: 12 de 27

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 temáticas propuestas de las capacitaciones se relacionan en el anexo 3.

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 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 participación ciudadana, formación del inglés como segunda lengua, en políticas de transparencia, en gestión documental, entre otras. Las temáticas propuestas de las capacitaciones se relacionan en el anexo 3.

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 se enfocan en el manejo software y bases de datos que permiten optimizar el uso de la información. Las temáticas propuestas de las capacitaciones se relacionan en el anexo 3.

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. 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 temáticas propuestas de las capacitaciones se relacionan en el anexo 3.

6.4 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.

6.4.1 OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

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”.

6.5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA ANTERIOR

Los resultados generales del plan de capacitación 2021, 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.

6.6 REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

6.7 EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se ejecuta el plan de acuerdo al programa de actividades. Sin embargo, si bien existe una gran cantidad de necesidades identificadas, la ejecución de las mismas estará sujeta a los acuerdos que se puedan lograr con otras entidades y al presupuesto asignado, por lo que el cronograma de actividades puede llegar a tener ajustes.

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 se deben ejecutar periódicamente, el riesgo asociado y el indicador que permite la medición del grado de avance del plan institucional de capacitación.



7. 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 2022, 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.

8. 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 2022:

NOMBRE	FÓRMULA	META
% de implementación del plan de capacitación	(# de actividades del plan ejecutadas/#de actividades programadas)*100	100%



9. CRONOGRAMA

RESULTADO ESPERADO	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	RESPONSABLE	EJECUCIÓN	
			Fecha Inicio	Fecha Final
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022 APROBADO	PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022 AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ANA MARIA VEGA	1-dic-21	31-dic-21
22 CAPACITACIONES SOBRE LOS TEMAS PROPUESTOS EN EL PIC 2022	AVANCE DEL 21% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	JORGE CARDONA	1-ene-22	31-mar-22
	AVANCE DEL 53% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	JORGE CARDONA	1-abr-22	30-jun-22
	AVANCE DEL 85% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	JORGE CARDONA	1-jul-22	30-sep-22
	AVANCE DEL 100% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	JORGE CARDONA	1-oct-22	31-dic-22
2 REPORTES REALIZADOS CON LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN	INFORME DEL PRIMER SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-jun-22	30-jun-22
	INFORME DEL SEGUNDO SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-dic-22	31-dic-22
2 REPORTES REALIZADOS FRENTE A LOS AVANCES EN EL PROGRAMA DE BILINGÜISMO	INFORME DEL PRIMER SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-jun-22	30-jun-22
	INFORME DEL SEGUNDO SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-dic-22	31-dic-22
100% DE LOS SERVIDORES NUEVOS CON JORNADA DE INDUCCIÓN REALIZADA AL	INFORME DEL PRIMER SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-jun-22	30-jun-22
	INFORME DEL SEGUNDO SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-dic-22	31-dic-22



PRIMER MES DE VINCULACIÓN.				
100% DE LOS SERVIDORES DE LA AGENCIA QUE HAYAN CUMPLIDO ENTRE UNO O DOS AÑOS DE HABER ASISTIDO A LA JORNADA DE INDUCCIÓN	INFORME DEL PRIMER SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-jun-22	30-jun-22
	INFORME DEL SEGUNDO SEMESTRE REALIZADO	JORGE CARDONA	1-dic-22	31-dic-22
LEVANTAMIENTO DE UN MAPA DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES	MAPA DE CONOCIMIENTO REALIZADO	JORGE CARDONA	1-nov-22	30-nov-22



10. ANEXOS

10.1 ANEXO 1. INFORME DE EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

De acuerdo con el cronograma del Plan Institucional de Capacitación – 2021, se presentó la evaluación de los resultados generales.

Resultados	Cantidad
Temáticas tratadas ²	91
Total de actividades realizadas virtuales y online ³	151
Servidores que realizaron por lo menos una capacitación	163

Distribución de actividades por mes:

Mes	Número de actividades
Enero	16
Febrero	16
Marzo	18
Abril	24
Mayo	16
Junio	16
Julio	9
Agosto	16
Septiembre	4
Octubre	6
Noviembre	6
Diciembre	4
Total	151

² Se refiere al total de las capacitaciones realizadas sin repetir temática

³ Se refiere a la suma del total de capacitaciones que se realizaron por mes



Temáticas tratadas:

Temáticas	Número participantes
Administración de recursos humanos	2
Alcance obligaciones y consecuencias del ejercicio de las funciones de supervisión	37
Bienestar, coordinación y flexibilidad en casa y en el trabajo	1
Big data fundamentals with pyspark	1
Big data with pyspark track	1
Bilingüismo: english dot works 1	1
Bilingüismo: english dot works 2	2
Bilingüismo: english dot works 3	1
Building recommendation engines with pyspark	1
Calificación de riesgo procesal, provisión contable, pagos de sentencias y conciliaciones	1
Capacitación en materia tributaria, aduanera, cambiaria y tributación internacional	1
Capacitación prevención de contrato realidad	26
Capacitación sobre inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones y conflictos de interés	73
Case study: school budgeting with machine learning in python	1
Cleaning data with pyspark	1
Como afrontar con éxito el desafío de su primera audiencia	1
Cómo gestionar mejor tu tiempo	1
Cómo hackear tu mente y recuperar el control sobre el estrés	1
Cómo manejar el estrés	1
Cómo mejorar tu confianza	1
Cómo superar la procrastinación	1

Cómo tomar decisiones	1
Comunicación con atención plena, empatía y compasión	1
Contrato realidad más allá de la forma: parámetros para evitar la configuración de daño antijurídico	55
Coronavirus: medidas generales de prevención	1
Curso de 20 horas del sg-sst	1
Curso primeros auxilios psicológicos	1
Curso redacción y argumentación de textos jurídicos	30
Curso virtual bioseguridad	1
Derecho de petición	1
Derechos humanos para el servidor público	1
Desarrollo de habilidades digitales para la gestión de la información	1
Destinación específica – siif nación	1
Devops essentials professional certificate	1
Diplomado en contratación estatal	1
Empleo público	1
Escritura jurídica	8
Evaluación del desempeño laboral - edl	1
Excel para principiantes: automatizaciones con macros y vba	1
Feature engineering with pyspark	1
Fortalecimiento de las competencias blandas para la vida y la productividad	13
Fundamentos de las finanzas: análisis de informes financieros	1
Gestión cadena básica – siif nación	1
Gestión caja menor – siif nación	1
Gestión del estrés en tiempos de incertidumbre: vivir o sobrevivir	1
Gestión eficiente de peticiones	38
Gestor normativo	57
Gobierno digital e interoperabilidad	1

Guía rápida para entender y combatir el sobrepeso y la obesidad	1
Habilidades de negociación para la defensa jurídica del estado	1
Herramientas avanzadas de hoja de calculo -excel	4
Induccion	17
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	13
Introduction to deep learning in python	1
Introduction to power bi	1
La prueba en el sistema oral	1
Lenguaje claro para servidores públicos de colombia	13
Linear classifiers in python	1
Machine learning fundamentals with python track	1
Machine learning with pyspark	1
Manejo intermedio de la herramienta de hojas de calculo excel	17
Medidas de prevención y normas de actualización frente a covid-19	1
Mejora tu habilidad de escucha activa	1
Mi primer mes como defensor	3
Microsoft power bi	5
Microsoft security compliance and identity fundamentals	1
Mipg - 8 modulos	1
Mipg - fundamentos generales	11
Mipg - fundamentos generales -versión ii-	2
Modulo de auditoria - mipg	1
Nueva versión de constancia de cumplimiento	10
Nuevo proceso pago de nomina a beneficiario final – siif nación	1
Obligaciones laborales, tratamiento tributario y nómina electrónica	7
Orfeo nivel 1	45
Orfeo nivel 2	47



Orfeo nivel 3	43
Participación ciudadana en la gestión pública	32
Perfil control interno, modulos y funcionalidades - ekogui	1
Plantilla: controla tus finanzas con esta hoja de excel	1
Proceso de recepción de facturas electrónicas de venta – siif nación	1
Programa de entrenamiento sobre la articulación con el control interno en el ejercicio de la vigilancia y control fiscal	3
Programa de transformación digital 2020	1
Python esencial	1
Regulación disciplinaria para servidores públicos, como un aliado para orientar un correcto actuar del servidor (actualización ley 1952 de 2019)	75
Reinducción	95
Seminario secop ii	20
Socialización de conceptos éticos, normas de transparencia, anticorrupción y parámetros constitucionales para el cumplimiento de la función pública	73
Transferencia de conocimiento en casos de vacancias temporales o definitivas	73
Unsupervised learning in python	1
Uso del sistema de suscripción y seguimiento de los planes de mejoramiento de los entes auditados por la CGR	1
XIV congreso de auditoria interna	6

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

Nombre Capacitación	Número participantes
Reinducción	95
Regulación disciplinaria para servidores públicos, como un aliado para orientar un correcto actuar del servidor (actualización ley 1952 de 2019)	75

Capacitación sobre inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones y conflictos de interés	73
Socialización de conceptos éticos, normas de transparencia, anticorrupción y parámetros constitucionales para el cumplimiento de la función pública	73
Transferencia de conocimiento en casos de vacaciones temporales o definitivas	73
Gestor normativo	57
Contrato realidad más allá de la forma: parámetros para evitar la configuración de daño antijurídico	55
Orfeo nivel 2	47
Orfeo nivel 1	45
Orfeo nivel 3	43

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

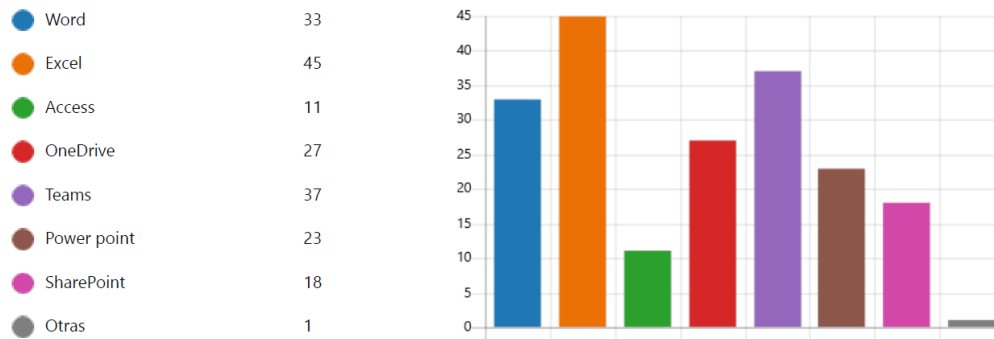
No	Actividad	Dependencias beneficiadas	Costo
1	Seminario SECOP II	Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Gestión de Información, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno, Secretaría General	\$ 3.830.400,00
2	Microsoft Power BI	Dirección de Gestión de Información	\$ 4.675.000,00
3	Obligaciones Laborales, Tratamiento Tributario y Nómina Electrónica	Secretaría General	\$ 2.287.600,00
4	Curso Redacción y Argumentación de Textos Jurídicos	Dirección de Defensa Jurídica Internacional, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Secretaría General, Oficina Asesora Jurídica	\$ 15.950.000,00
5	XIV Congreso de Auditoría Interna	Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno	\$ 3.534.300,00

6	Diplomado Práctica Probatoria en el Arbitraje Nacional	Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Dirección General	\$ 21.872.200,00
---	--	--	------------------

10.2 ANEXO 2. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2022

La encuesta fue enviada a todos los servidores de la Agencia en la primera semana del mes de diciembre de 2021, la misma fue respondida por 56 servidores y se realizaron las siguientes preguntas con los siguientes resultados:

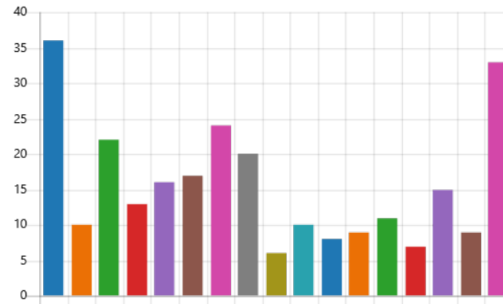
1. Cuáles son las herramientas de office que le permitirían mejorar el desarrollo de sus actividades diarias:



2. Cuáles de los siguientes temas son los más importantes para el desarrollo de sus actividades diarias:



● Análisis de datos	36
● Competencias comportament...	10
● Construcción de indicadores	22
● Ética de lo público	13
● Gerencia de proyectos	16
● Gestión de riesgos	17
● Lenguaje claro	24
● Manejo del tiempo	20
● Participación ciudadana	6
● Proceso de auditorías	10
● Programa "Bilingüismo en la A...	8
● Razonamiento matemático	9
● Régimen prestacional y salaria...	11
● Seguridad digital	7
● Servicio al ciudadano	15
● Sistema de gestión de calidad	9
● Técnicas de redacción	33



3. Cuáles capacitaciones considera que se deben llevar a cabo en el año 2022 para cumplir con el objetivo estratégico de disminuir el número de procesos existentes en contra el estado:

La anterior fue una pregunta abierta y las respuestas más reiterativas fueron: Capacitación en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Derecho procesal y Políticas de prevención del daño antijurídico.

4. Cuáles capacitaciones considera que se deben llevar a cabo en el año 2022 para cumplir con el objetivo estratégico de promover la defensa estratégica del estado:

La anterior fue una pregunta abierta y la respuesta más reiterativa fue: Capacitaciones en Derecho Probatorio.

5. Cuáles capacitaciones considera que se deben llevar a cabo en el año 2022 para cumplir con el objetivo estratégico de fortalecer la cultura organizacional y la calidad de la entidad:

La anterior fue una pregunta abierta y la respuesta más reiterativa fue: Capacitaciones en Habilidades Blandas (trabajo en equipo, clima organizacional, liderazgo, comunicación asertiva)

Los principales resultados se tuvieron en cuenta y se incorporaron a las actividades propuestas para el presente plan.



10.3 ANEXO 3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2022

No	NOMBRE	EJE
1	Atención y Servicio al ciudadano	Eje 4: Probidad y ética de lo público
2	Análisis de datos	Eje 3: Transformación digital
3	Mecanismos alternativos de solución de conflictos	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
4	Código de integridad	Eje 4: Probidad y ética de lo público
5	Habilidades Blandas	Eje 2: Creación de valor público
6	Conflicto de intereses	Eje 4: Probidad y ética de lo público
7	Curso de Excel	Eje 3: Transformación digital
8	Curso de Word	Eje 3: Transformación digital
9	Construcción de indicadores	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
10	Manejo del tiempo	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
11	Herramientas de Office 365	Eje 3: Transformación digital
12	Lenguaje claro	Eje 4: Probidad y ética de lo público
13	Levantamiento de un mapa de conocimiento tácito de los servidores	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
14	Técnicas de redacción	Eje 2: Creación de valor público
15	Gestión de riesgos	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
16	Políticas de transparencia y gobernanza pública	Eje 2: Creación de valor público
17	Programa "Bilingüismo en la Administración Pública"	Eje 2: Creación de valor público
18	Derecho procesal	Eje 2: Creación de valor público
19	Seguridad digital	Eje 3: Transformación digital
20	Atención a personas con discapacidad	Eje 4: Probidad y ética de lo público
21	Políticas de prevención del daño antijurídico	Eje 2: Creación de valor público



22	Derecho probatorio	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
----	--------------------	---

Elaboró	Revisó	Aprobó
Jorge Adrian Cardona S Gestor TI-11	Comisión de Personal Lissette Cecilia Cervantes Martelo Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano	Ana Maria Vega López Secretaria General