



Defensa Jurídica
del Estado

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
-PIC- 2024**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO 2024**



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	11
Eje 3: Transformación digital	11
Eje 4: Probidad y ética de lo público	12
6.4 BENEFICIARIOS	12
6.4.1 OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS.....	12
6.5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA ANTERIOR	13
6.6 REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	13
6.7 EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	13
7. RIESGOS.....	14
8. INDICADORES.....	14
9. CRONOGRAMA	15



10. ANEXOS	15
10.1 ANEXO 1. INFORME DE EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	15
10.2 ANEXO 2. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2024	19
10.3 ANEXO 3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2024	22

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 4 de 23

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación 2024 para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado; se fundamenta en el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, competencias laborales y en la gestión del conocimiento, 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 basa 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 versión 2021.

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2023, 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 2024.
- Resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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 capacitación en modalidad presencial, online y virtual para fomentar la gestión del conocimiento; promoviendo el desarrollo organizacional y profesional.

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 5 de 23

3. ALCANCE

El presente plan abarca la capacitación de los servidores de Agencia para la anualidad 2024, 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. Las actividades propuestas, 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 2023)

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>)

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.

Formación virtual

“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 2024	Gestor TI-11
Revisión del Plan Institucional de Capacitación 2024	Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano Secretario General
Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD
Cargue del Plan Institucional de Capacitación 2024 al sistema DARUMA	Gestor TI-11
Cargue del Plan Institucional de Capacitación 2024 en la página Web	Gestor TI-11
Ejecución y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación 2024	Gestor TI-11
Reporte de indicadores del Plan Institucional de Capacitación 2024 en el sistema DARUMA	Gestor TI-11 - Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
		Versión: 13
		Pág.: 7 de 23

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, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- 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 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 8 de 23

Programa de inducción

Objetivo General:

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 y el conocimiento de los valores institucionales en un contexto 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, el modelo integrado de planeación y gestión, 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, prestaciones sociales, el Código de Integridad, Comités y Comisiones Institucionales, 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.

Programa de reinducción

Objetivo General:

Actualizar al servidor en aspectos como la nueva misión y visión de la Agencia, los cambios producidos al interior de la entidad y en diferentes temas relevantes que se consideren deben ser socializados con los servidores, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de estos.

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 9 de 23

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:

- Nueva misión, visión y objetivos estratégicos de la Agencia.
- 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.
- Implementación de nuevos procesos y procedimientos.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- 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 difusión entre los servidores de la Agencia. Una vez se definan los temas pertinentes y con el fin de realizar dicha socialización, se programarán cesiones 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 coadyubar en la consecución de los objetivos estratégicos 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, los objetivos estratégicos institucionales y 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 con 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).

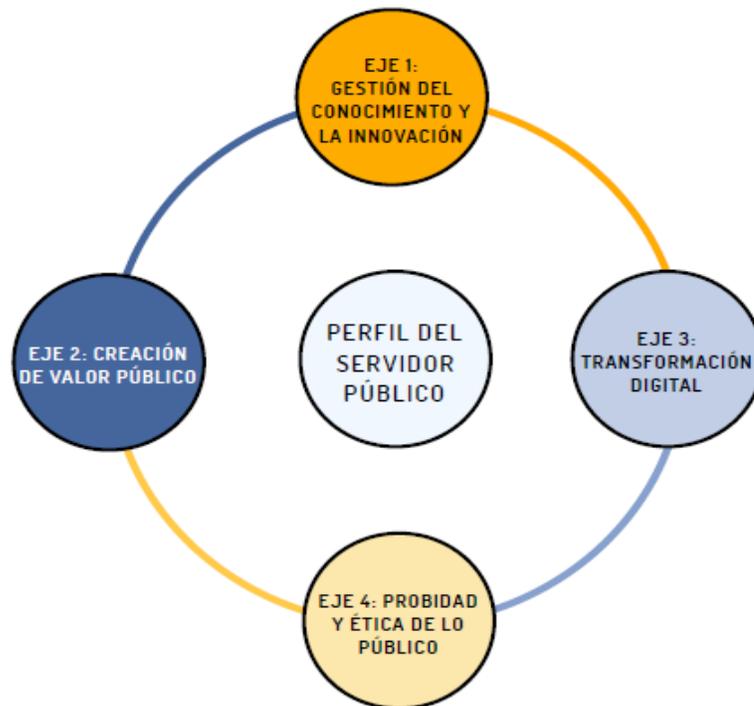
6.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Se realizó una encuesta de detección de necesidades de capacitación la tercera semana de noviembre de 2023 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 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

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 11 de 23

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.

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.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
		Versión: 13
		Pág.: 12 de 23

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 se encuentra en consonancia con la Política de Gobierno Digital liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

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. 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.

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.”

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 13 de 23

- 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 2023, 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 con las actividades propuestas. Sin embargo, si bien existe una gran cantidad de necesidades identificadas; la ejecución de las mismas estará sujeta a la oferta académica gratuita de otras entidades y al presupuesto asignado; por lo tanto, 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, 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 2024, 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 el sistema integrado de gestión institucional establecido 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 2023:

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

9. CRONOGRAMA

AÑO FORMULACIÓN		2024			EJECUCIÓN		TIPO DE RECURSO	RECURSOS \$
RESULTADO ESPERADO	PESO (%)	RESULTADOS / ENTREGABLES INTERMEDIOS	PESO (%)	RESPONSABLE	Fecha Inicio	Fecha Final		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 APROBADO	10%	PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	100%	Coordinador de Gestión de Talento Humano	1-ene-24	31-ene-24	Humanos	NO
26 CAPACITACIONES SOBRE LOS TEMAS PROPUESTOS EN EL PIC 2024	50%	AVANCE DEL 20% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	20%	Gestor TI - Grado 11	1-ene-24	31-mar-24	Humanos	NO
		AVANCE DEL 60% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	40%	Gestor TI - Grado 11	1-abr-24	30-jun-24	Humanos	NO
		AVANCE DEL 85% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	25%	Gestor TI - Grado 11	1-jul-24	30-sep-24	Humanos	NO
		AVANCE DEL 100% DEL TOTAL DE CAPACITACIONES	15%	Gestor TI - Grado 11	1-oct-24	31-dic-24	Humanos	NO
2 REPORTES REALIZADOS CON LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN	20%	INFORME DEL PRIMER SEMESTRE REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-jun-24	30-jun-24	Humanos	NO
		INFORME DEL SEGUNDO SEMESTRE REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-dic-24	31-dic-24	Humanos	NO
100% DE LOS SERVIDORES NUEVOS CON JORNADA DE INDUCCIÓN REALIZADA ENTRE EL PRIMER Y SEGUNDO MES DE VINCULACIÓN.	10%	PRIMER INFORME REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-may-24	31-may-24	Humanos	NO
		SEGUNDO INFORME REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-nov-24	30-nov-24	Humanos	NO
100% DE LOS SERVIDORES CON JORNADA DE REINDUCCIÓN QUE HAYAN CUMPLIDO ENTRE UNO O DOS AÑOS DE HABER ASISTIDO A LA JORNADA DE INDUCCIÓN	10%	PRIMER INFORME REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-may-24	31-may-24	Humanos	NO
		SEGUNDO INFORME REALIZADO	50%	Gestor TI - Grado 11	1-nov-24	30-nov-24	Humanos	NO

10. ANEXOS

10.1 ANEXO 1. INFORME DE EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

De acuerdo con el cronograma del Plan Institucional de Capacitación – 2023, se presentó la evaluación de los resultados generales.

Resultados	Cantidad
Temáticas tratadas ²	46
Total de actividades realizadas presenciales, virtuales y online ³	80
Servidores que realizaron por lo menos una capacitación	197

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

Distribución de actividades por mes:

Mes	Número de actividades
Enero	1
Febrero	9
Marzo	13
Abril	11
Mayo	10
Junio	8
Julio	5
Agosto	2
Septiembre	6
Octubre	8
Noviembre	4
Diciembre	3
Total	80

Temáticas tratadas:

Temáticas	Número participantes
30 años de la ley de contratación pública y 10 años de la ley de infraestructura	7
Acto administrativo	22
Auditor interno de la norma técnica de la calidad del proceso estadístico ntc pe1000:2020	1
Capacitación conflicto de interés	68
Case study: inventory analysis in power bi	1
Curso de actualización tributaria	20
Curso de bases de datos y power bi básico	31
Curso en gestión integral del servicio al ciudadano	1
Data analyst in power bi	1
Deberes de los servidores públicos y las consecuencias por incumplimiento	72

Derecho de petición	1
El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias	1
Extensión de jurisprudencia	1
Financial analysis in power bi	1
Formación en innovación	17
Fundamentos de innovación	21
Inducción institucional	43
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	39
Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia	33
Mecanismos de resolución de conflictos en el sector público	1
Metodología de análisis de impacto normativo	2
Metodologías para la defensa jurídica del estado	1
Mi primer mes como defensor	1
Mipg - 8 módulos	1
Mipg - fundamentos generales	33
Módulo de auditoria - mipg	3
Niif para entidades públicas	10
Norma técnica de la calidad del proceso estadístico ntc pe 1000:2020	3
Orfeo - errores comunes al radicar	16
Orfeo - repaso	11
Orfeo nivel 1	21
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	41
Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el trabajo	2
Procedimiento administrativo	13
Recuperación de recursos públicos	2
Reinducción institucional	77
Seminario taller: estructuración de un plan anual de auditorías basado en riesgos	3
Sensibilización en innovación	26
Sensibilización en innovación -entender al usuario-	18
Sensibilización en innovación -idear-	15
Sistema de gestión de calidad ntc iso 9001-2015	27

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	Código: GH-PN-03
			Versión: 13
			Pág.: 18 de 23

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst)	1
Sistema único de información normativa (suin juriscol)	1
Técnicas de interrogatorio y contrainterrogatorio	2
Time series analysis in power bi	1
XXIV jornadas internacionales de derecho administrativo	14

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

Temáticas	Número participantes
Reinducción institucional	77
Deberes de los servidores públicos y las consecuencias por incumplimiento	72
Capacitación conflicto de interés	68
Inducción institucional	43
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	41
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	39
Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia	33
Mipg - fundamentos generales	33
Curso de bases de datos y power bi básico	31
Sistema de gestión de calidad ntc iso 9001-2015	27

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

No	Actividad	Dependencias beneficiadas	Costo
1	Curso de actualización tributaria	Dirección de Asesoría Legal, Dirección de Gestión de Información, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Interno, Secretaría General	\$6.900.000
2	XXIV Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo	Dirección de Asesoría Legal, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Oficina Asesora Jurídica,	\$6.000.000

Secretaría General			
3	Estructuración de un plan de auditorías basado en riesgos	Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación	\$5.237.636
4	30 años de la ley 80 y 10 años de la ley de la infraestructura	Dirección de Asesoría Legal, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Oficina Asesora Jurídica, Secretaría General	\$10.329.375
5	Bases de Datos y Power BI	Dirección de Asesoría Legal, Dirección de Defensa Jurídica Internacional, Dirección de Gestión de Información, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la Información, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Interno, Secretaría General	\$11.300.000
6	NIIF para entidades públicas	Dirección de Gestión de Información, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Secretaría General, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la Información	\$3.750.000
7	Norma NTC ISO 9001:2015	Dirección de Asesoría Legal, Dirección de Defensa Jurídica Internacional, Dirección de Defensa Jurídica Nacional, Dirección de Gestión de Información, Dirección de Políticas y Estrategias para la Defensa Jurídica, Dirección General, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Sistemas y Tecnologías de la Información, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Interno, Secretaría General	\$8.4000.000

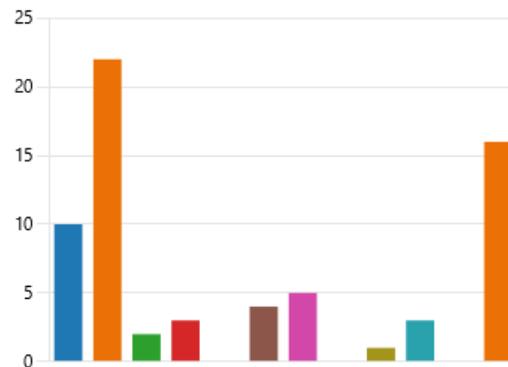
10.2 ANEXO 2. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2024

La encuesta de detección de necesidades de capacitación para el año 2024, fue enviado a todos los servidores de la Agencia en la tercera semana del mes de

noviembre de 2023, la misma fue respondida por 66 servidores y se realizaron las siguientes preguntas con los siguientes resultados:

1. Cuál herramienta de office le permitiría mejorar el desarrollo de sus actividades diarias:

● Word	10
● Excel	22
● Access	2
● OneDrive	3
● Teams	0
● Power point	4
● SharePoint	5
● OneNote	0
● Forms	1
● Planner	3
● Sway	0
● Power BI	16



2. Con respecto a las habilidades blandas, cuál capacitación le gustaría recibir:

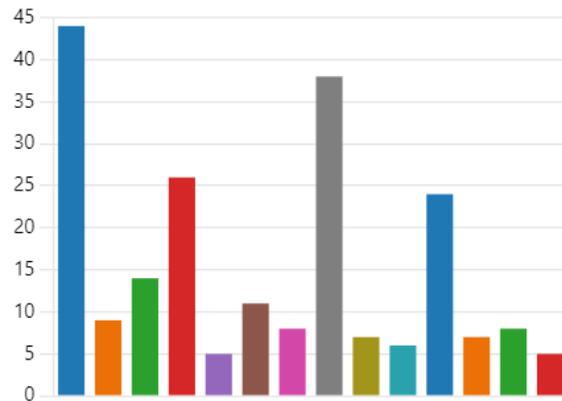
La anterior fue una pregunta abierta y las respuestas más reiterativas fueron: Comunicación Asertiva e Inteligencia Emocional.

3. Cuáles son los temas organizacionales que desconoce de la entidad.

La anterior fue una pregunta abierta y las respuestas más reiterativas fueron: Que se desconocía el funcionamiento de las dependencias.

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

●	Análisis de datos	44
●	Ciberseguridad	9
●	Protección de la información	14
●	Manejo del tiempo	26
●	Inglés	5
●	Razonamiento matemático	11
●	Servicio al ciudadano	8
●	Técnicas de redacción y ortografía	38
●	Gestión documental	7
●	Actualización tributaria	6
●	Derecho Administrativo	24
●	Derechos Humanos	7
●	Legal tech	8
●	NIIIF para el sector público	5



Para definir las capacitaciones propuestas, se tuvo en cuenta la encuesta de detección de necesidades de capacitación, el resultado del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de gestión, los resultados de la encuesta FURAG, solicitudes directas de servidores, los objetivos estratégicos institucionales, entre otros.

10.3 ANEXO 3. PROPUESTA DE ACTIVIDADES 2024

No	NOMBRE
1	Análisis de datos
2	Ciberseguridad
3	Código de integridad de la Agencia
4	Comunicación asertiva
5	Conflicto de intereses y su respectivo trámite
6	Derecho administrativo
7	Excel
8	Funcionamiento de las dependencias de la Agencia
9	Fundamentos de MIPG
10	Gestión de información estadística
11	Gestión documental -conservación documental-
12	Gobierno digital I
13	Gobierno digital II
14	Gobierno digital III
15	Gobierno digital IV
16	Inglés
17	Inteligencia emocional
18	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
19	Power BI
20	Python
21	Régimen disciplinario -denuncia de irregularidades-
22	Servicio al ciudadano I
23	Servicio al ciudadano II
24	Servicio al ciudadano III
25	Técnicas de redacción y ortografía
26	Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción

Elaboró	Revisó	Aprobó
Jorge Adrian Cardona S Gestor TI-11	Comisión de Personal Cecilia Riaño Zarta Coordinadora Grupo Interno de Gestión de Talento Humano Mauricio Alejandro Moncayo Valencia Secretario General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD

