

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

1 de 54

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021



SECRETARÍA
JURÍDICA
DISTRITAL

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

BOGOTÁ 2021

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	2 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	---------

TABLA DE CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN	3
2.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	5
3.	OBJETIVOS DE GESTIÓN	5
4.	PRINCIPIOS RECTORES	6
5.	MARCO NORMATIVO	7
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	14
6.1.	CONCEPTUALES	14
6.2.	ENFOQUES PEDAGÓGICOS	19
7.	GLOSARIO	21
8.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	25
9.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	27
9.1.	FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
9.2.	INSUMOS UTILIZADOS	28
9.3.	ATENCIÓN AL CIUDADANO	29
9.4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	31
10.	PLAN DE ACCIÓN	40
11.	LINEAS DE INTERVENCIÓN	43
13.	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	45
14.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	46
15.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	48
15.1.	INDUCCIÓN	49
15.2.	TEMAS INDUCCIÓN A LA ENTIDAD	49
15.3.	REINDUCCIÓN	49
15.4.	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	50
15.5.	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	51
15.6.	BENEFICIARIOS	51
15.7.	DEBERES DE LOS/AS SERVIDORES/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN	51
16.	EJECUCIÓN	52
17.	PRESUPUESTO	52
18.	SEGUIMIENTO	52
19.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	52
19.1.	INDICADORES PIC 2021	53
19.2.	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	53
20.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y EL PLAN DE ACCIÓN	54
21.	CRONOGRAMA	¡Error! Marcador no definido.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

3 de 54

1. JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Gestión-MIPG en la Dimensión del Talento Humano concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo en la consecución del logro de sus objetivos y resultados, en el marco de los valores del servicio público, el cumplimiento de la misión estatal, la garantía de los derechos y la respuesta a las demandas de los ciudadanos. Para ello, tiene como propósito “*gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.*”¹ y como atributo de calidad fortalecer sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030-, busca que las personas vinculadas a la administración adquieran nuevos conocimientos y habilidades que les ayuden a desempeñar bien sus funciones, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 señala que la capacitación y la formación constituyen los pilares de aprendizaje para dinamizar los procesos e innovación en el Estado, por lo que es importante promover una cultura organizacional del aprendizaje orientada a resolver las problemáticas y necesidades, con el aprovechamiento de la capacidad y activos intangibles como el conocimiento, generando que las entidades aprenden, evolucionan, innovan y mantienen un desempeño óptimo.

El objetivo general del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, en el cual se enmarcan los Planes Institucionales de Capacitación es “*Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.*” (DAFP, 2020).

La Secretaría Jurídica Distrital como ente rector en materia jurídica en Bogotá, D.C. se propone fortalecer las competencias de sus servidores y servidoras públicas para optimizar su desempeño laboral y procurar elevar el nivel de conocimiento, mejoramiento de los procesos y calidad del servicio para sus usuarios.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

² Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

4 de 54

Es así, como la Dirección de Gestión Corporativa es responsable de la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC), visto como un proceso sistemático, planificado y permanente que involucra actividades de Inducción, reinducción entrenamiento en el puesto de trabajo,, capacitación y desarrollo, a fin de complementar la educación y capacitación inicial con la que ingresan los servidores y servidoras a la Entidad; mediante los cuales se fortalecen destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades, dentro del marco de las competencias básicas o esenciales, específicas y comportamentales para el desempeño de las funciones asignadas, en concordancia con las políticas esbozadas en el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan Estratégico Institucional.

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2021 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los servidores y servidoras de la Secretaría Jurídica Distrital, que en su ejecución se optimizarán los recursos, físicos, tecnológicos, financieros, y talento humano disponibles; gestionando diferentes alianzas externas e internas, aliados internos y el aprovechamiento del conocimiento y la experticia de servidores de la Entidad, además, con recursos dispuestos en el Rubro de Capacitación de la presente vigencia.

La construcción del PIC responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la Entidad, siendo estas: Plan Estratégico de la Entidad, Modelo Integrado de Gestión-MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030, solicitudes de jefes de dependencia, normativa vigente, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno.

En él se abordan de manera integral: los temas, metodología, pasos y formatos, para entender la capacitación por competencias fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber - hacer y el hacer y organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias al interior de la Secretaría.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

5 de 54

2. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Fortalecer las competencias laborales necesarias para el desempeño en niveles de excelencia a los servidores públicos de la Secretaría Jurídica Distrital, a través de diferentes acciones de formación y capacitación que contribuyan al mejoramiento integral de los mismos, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y el de equipo, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la Entidad, cumpliendo con la misión institucional en beneficio de la ciudadanía.

3. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Programar acciones de capacitación para fortalecer las competencias de los/as servidores/as en tres dimensiones específicas:
 - a) Conocimientos (Saber- Saber)
 - b) Habilidades (Saber – Hacer)
 - c) Actitudes (saber-Ser)
- Aumentar los niveles de eficiencia y eficacia del desempeño de los/as servidores/as a nivel individual y colectivo, buscando mayor coordinación interinstitucional en la Secretaría Jurídica Distrital.
- Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual y pedagógico articulado a las temáticas requeridas por la Entidad, con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales y la capacidad técnica de las dependencias, para ello, se utilizará la modalidad presencial y/o virtual.
- Integrar a los/as servidores/as que se vinculen al Plan Institucional de Capacitación, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlos acerca de los objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción distrital e Institucional y entrenamiento en los puestos de trabajo.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

6 de 54

4. PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los/as Servidores/as Públicos/as, atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los/as servidores/as en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los/as empleados/as debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera³: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los/as empleados/as de carrera.

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

3 (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019 y por Decreto 894 de 2017, Art. 1). Declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

7 de 54

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia establece que en el artículo 54: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

Ley 115 de 1994 *“Por la cual se expide la ley general de educación.”*, de la cual se exponen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

“a. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

8 de 54

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “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 establecidos⁴ (...)”.

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, el cual señala en el numeral 3 de artículo 33. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”, y en el numeral 40 del artículo 34. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece en los siguientes artículos

“(…) Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(…)

d. Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

(…)”

Artículo 36 Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los/as empleados/as está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los/as empleados/as y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la

⁴ Tomado del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

9 de 54

solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

Ley 1712 de 2014 “Por medio de cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho en Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”., el cual establece que:

“Artículo 4 - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

Decreto Nacional 051 de 2020 del 16 de enero de 2020 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

10 de 54

Decreto Nacional 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado”.

Decreto Nacional 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto Nacional 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Decreto Nacional 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.

Decreto Nacional 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 9.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65).”

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

11 de 54

la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformar la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68).

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1).

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Decreto Nacional 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

“Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores. Numeral 9. Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

12 de 54

Decreto Distrital 492 de 2019 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 1565 de 2014, “Por la cual se expide la Guía Metodológica Para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad”.

La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:

- ✓ Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.
- ✓ Que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte
- ✓ Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano
- ✓ Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.
- ✓ Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente del tránsito.
- ✓ El programa debe ser documentado y evaluado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.

Circular Externa 003 de 2021. Inicia-2020/Oferta de Capacitación DASCD – Aula del Saber - Vigencia 2021

Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los/as empleados/as públicos/as”.

Circular No. 100-007 de 2010, Del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con los Programas de Inducción y Re inducción al servicio Público.

Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 3, diciembre de 2019, Departamento Administrativo de la Función.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016

VERSIÓN: 01

PÁGINA:

13 de 54

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los/as Servidores/as Públicos/as Diciembre, 2017.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 establece en el numeral 2 “*Crear, implementar y escalar programas de fortalecimiento de capacidades en innovación pública para servidores públicos*” del literal C de los objetivos y estrategias que:

“Función Pública, con el apoyo del DNP, incorporará en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos contenidos de frontera sobre innovación pública. Se deberá hacer énfasis en las competencias requeridas para construir mandatos de innovación, gerenciar proyectos de experimentación y llevar a escala sus resultados, y aprovechar efectivamente el potencial de nuevas tecnologías. En este sentido, se aprovecharán los aprendizajes acumulados en el Programa Catalizadores de la Innovación. Se buscará implementar estos programas mediante plataformas digitales de aprendizaje que faciliten su escalamiento. Además, se crearán programas específicos para gerentes del ámbito territorial y directivos de oficinas de planeación, contratación y control interno, además de otros actores clave en cada organismo que faciliten la comunicación y apropiación de la cultura de la innovación.

La ESAP creará proyectos de extensión académica en el marco de la línea de innovación y emprendimiento en la gestión pública. Prosperidad Social, de manera articulada con la ESAP, desarrollará procesos de formación en torno a innovación pública para las direcciones regionales de la entidad”

Acuerdo 761 DEL 2020. “*Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*, del Consejo de Bogotá, D.C. del 11 de junio de 2020.

CARTA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA aprobada por la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado Andorra 08 de octubre de 2020

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

14 de 54

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, los lineamientos que enmarcan la política de capacitación y formación son:

6.1. CONCEPTUALES

La capacitación y la formación son en esencia, procesos educativos estratégicos que poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual (servidores y servidoras públicas) y organizacional (desde procesos de gestión del conocimiento).
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión integral involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

Uranga (2018) señala que

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente”⁵.

Este planificar y actuar con sentido significa ser explícitos en relación con:

- ✓ Los propósitos: ¿para qué capacitar?
- ✓ Los sujetos de aprendizaje: ¿a quiénes capacitamos y en qué contexto? (dónde)
- ✓ El contenido de la acción: ¿en qué capacitamos?
- ✓ Los medios y metodologías: ¿cómo capacitamos?
- ✓ Las maneras de valorar la efectividad: ¿cómo evaluar nuestra capacitación?

⁵ Uranga, W. (2008). Pág. 3. Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	15 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, propone cuatro ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- ✓ **Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **Eje 4: Probidad y Ética de lo Público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional *“Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”* (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un *“gran elefante en la sabana global digital”* que *“ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”*, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: *“¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?”*.

Se debe ser consiente que el mundo se ha transformado, donde la globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

16 de 54

En la web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

En la web 3.0 está asociada al concepto de personalización, ofreciendo un flujo de información y de contenidos adaptados a nuestros gustos y preferencias, esta direccionada a que todos podamos disfrutar de la información y de las herramientas de Internet sin importar el aparato a través del cual nos conectemos, ya que busca una flexibilidad y una versatilidad que superen las barreras del formato y la estructura (Latorre, 2018).

Por último, la web 4.0 permite la computación cognitiva. A través de potentes ordenadores se almacenan en la nube y procesan los datos, peticiones, etc. permitiendo, no sólo que cualquier dispositivo con conexión a internet nos ayude a aprovecharnos de ellos, sino también sirviendo cada uno de nosotros como suministradores de datos (Latorre, 2018).

La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial, y las Entidades públicas requieren que el talento humano este actualizado. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo “a lo largo” de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a “lo ancho” de nuestros días a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?”⁶

Considerando este contexto el Plan Institucional de Capacitación deben apostarle a una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano, la integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de capacitación y formación, las nuevas metodologías que van más allá de modelos clásicos de la información y el aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes. La formación y la capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

⁶ Uranga, W. (2008). Página 38. Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

17 de 54

Se formula e implementa programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes, tales como:

- ✓ Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI y, por tanto, son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- ✓ Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- ✓ Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
- ✓ Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el Código Único Disciplinario, entre otros.
- ✓ Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad.

El Aprendizaje dentro de los procesos de formación y capacitación constituyen el pilar fundamental para la educación. Larreamendy (2011) señala que el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores y servidoras con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.⁷

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Se organizan los procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

1. Significativos: Convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias; de ahí la importancia de un buen diagnóstico.

⁷ Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

18 de 54

2. Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.⁸

Así mismo, se considera el aprendizaje como un fenómeno:

1. Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
2. Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (Guía Metodológica DAFP, 2017).

Ahora bien, se realiza el plan institucional de capacitación con el fin de desarrollar capacidades y fortalecer competencias, definiendo las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales y las competencias como parte de los seres humanos, teniendo en cuenta que está compuesto por sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones.

El conocimiento intelectual es sólo una de las facetas del ser humano, mediante el cual se aprende, re-aprende y desaprende, no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias propone tres dimensiones:

1. Conocimientos Saber. Actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información. La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento.
2. Habilidades Saber/Hacer. Son conjuntos de destrezas los cuales sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que estas se desenvuelvan “en automático” y se desarrollen de manera cotidiana.
2. Actitudes Saber/Ser. Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a las

⁸ Sí se observa, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de C y F para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	19 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

competencias de índole comportamental y de relaciones con los otros en determinados espacios y situaciones.

6.2 ENFOQUES PEDAGÓGICOS

De acuerdo con la Guía Metodológica publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la elaboración de los Planes Institucionales de Formación y Capacitación, el Plan de Capacitación, tendrá en cuenta los siguientes enfoques a saber:

Construccionismo social:

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC (DAFP, 2017) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual tiene como ejes fundamentales para el desarrollo de los planes y la formación al interior de las entidades, los siguientes:

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

El Constructivismo

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares, en este caso los seres humanos, construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. La UNESCO (2004) considera que los servidores y servidoras son:

Agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje pues, en nuestros programas de aprendizaje, construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

20 de 54

situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes.⁹

El constructivismo permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- ✓ La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- ✓ Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- ✓ Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- ✓ Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- ✓ Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral¹⁰.

Se usa el constructivismo para desarrollar los siguientes procesos del plan institucional de capacitación - PIC:

1. Competencias cognoscitivas como: Comprensión de lectura, pensamiento crítico, pensamiento lateral, entre otras.
2. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)
3. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
4. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
5. Actitudes e identidad
6. Inducción

⁹ UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

¹⁰ Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43-59

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

21 de 54

7. Espacios de reflexión para incorporar valores, visiones comunes, plataforma estratégica, entre otros.

7. GLOSARIO

Con el fin de dar claridad a algunos conceptos que se plantean en Plan Institucional de Capacitación – PIC, a continuación se describe un glosario de términos basados en la Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil:

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Competencia Es la Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que debe poseer y demostrar el empleado.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 – DAFP literal d. enfoque de la formación basada en competencias).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

22 de 54

Constructivismo. Es un proceso de aprendizaje permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo su conocimiento.

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Formación. La formación, definida según la normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano. La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1994), la Entidad privilegiará las actividades de educación informal siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

23 de 54

de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Dimensión del Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Ser. Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Plan de Aprendizaje de Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

24 de 54

Plan Individual de Aprendizaje. Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar las personas.

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

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

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

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

25 de 54

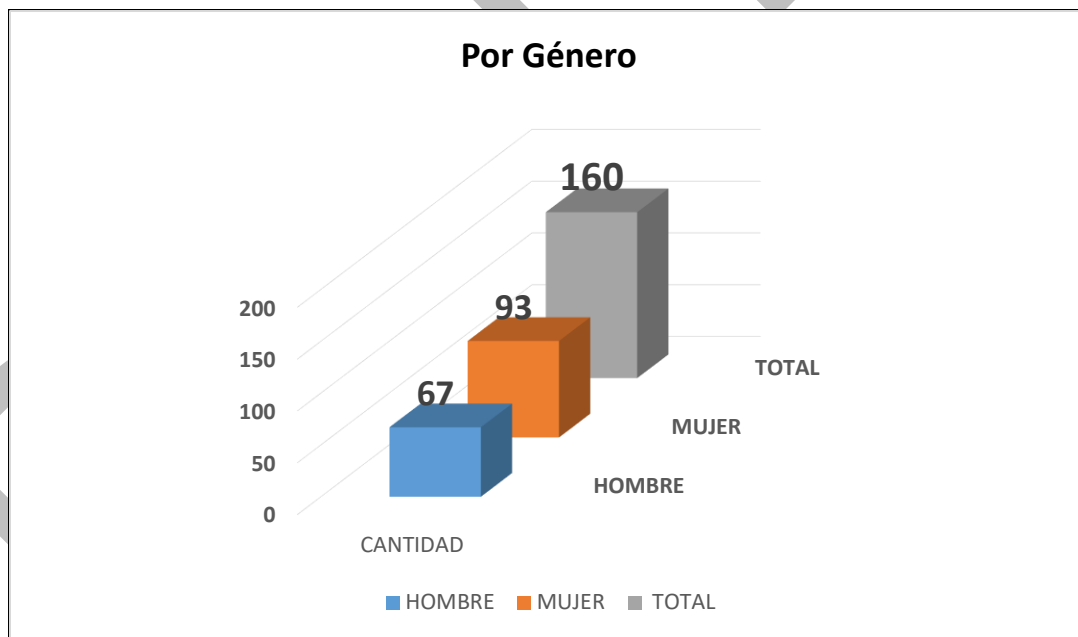
8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Jurídica Distrital; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el desempeño institucional y promover el desarrollo integral es importante caracterizar la planta de personal, con fecha de corte 12 de enero de 2021, así:

GÉNERO	CANTIDAD
HOMBRE	67
MUJER	93
TOTAL	160

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de enero de 2021.



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de enero de 2021.

La Secretaría Jurídica Distrital a 12 de enero de 2021, cuenta con una planta de personal de 160 servidores y servidoras públicas, de las cuales son 93 mujeres, que equivalen al 58.12% de la población y 63 hombres que corresponde al 41.88% de la población, no se registra población

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 26 de 54

del sector LGBTI toda vez que los servidores y servidoras no han manifestado libre y voluntariamente si pertenecen a este sector.

INFORMACIÓN DE LA PLANTA – SJD

DEPENDENCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA			LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		PROVISIONAL			TOTAL GRAL.
	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASESOR	DIRECTIVO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	
DESPACHO SECRETARÍA JURÍDICA	1	0	1	5	1	0	1	0	9
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	14	11	1	0	1	5	3	1	36
DIRECCIÓN DISTRITAL DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS	2	3	0	0	1	0	1	0	7
DIRECCIÓN DISTRITAL DE DOCTRINA JURÍDICA	2	3	1	0	1	0	5	1	13
DIRECCIÓN DISTRITAL DE GESTIÓN JUDICIAL	3	16	4	0	1	1	3	1	29
DIRECCIÓN DISTRITAL DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	2	18	3	0	1	1	6	1	32
DIRECCIÓN DISTRITAL DE POLÍTICA JURÍDICA	0	6	1	0	1	0	3	0	11
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	2	0	0	1	0	1	0	5
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	3	0	0	1	0	0	0	5
OFICINA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	1	2	1	0	1	0	1	1	7
SUBSECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	0	3	0	0	1	1	0	1	6
TOTAL GENERAL	27	67	12	5	11	8	24	6	160
		106			16		38		160

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de enero de 2021.

La planta de personal de la Secretaría Jurídica Distrital está compuesta en un 66.25% por servidores públicos vinculados en carrera administrativa, seguido de un 23.75% de los servidores están vinculados en nombramiento provisional y el 10% restante son servidores vinculados en libre nombramiento y remoción.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

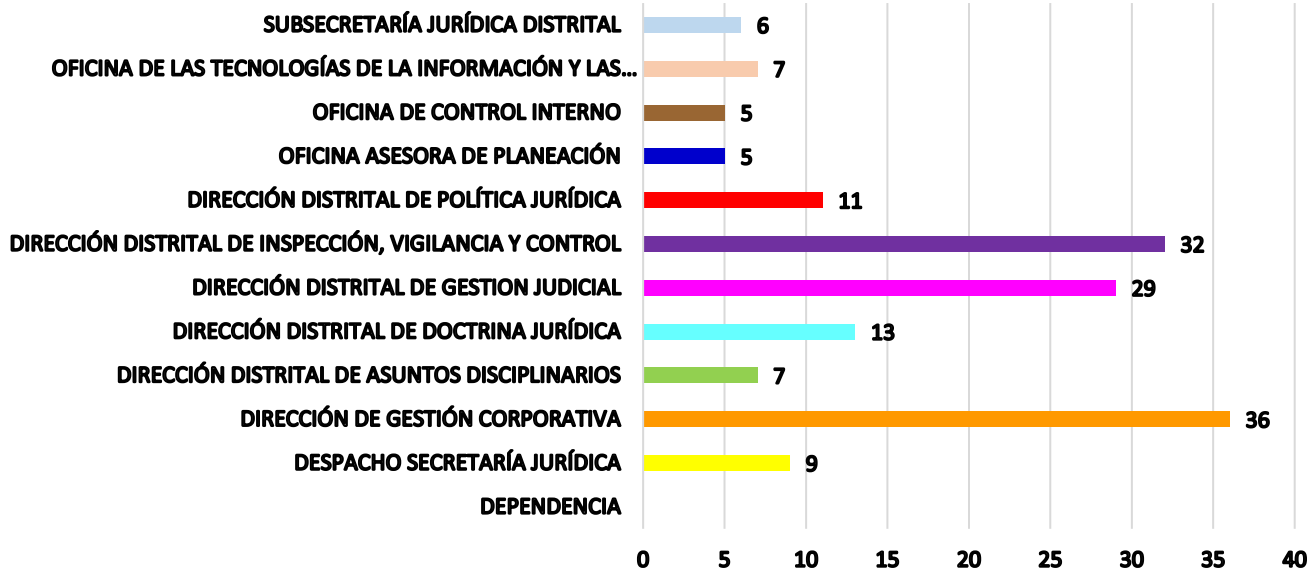
VERSIÓN:

01

PÁGINA:

27 de 54

Personal por Dependencia



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de enero de 2021.

Las dependencias que cuentan con un mayor número de servidores públicos son en primer lugar la Dirección de Gestión Corporativa con un total de 36 servidores públicos, la segunda es la Dirección Distrital de Inspección Vigilancia y Control con 32 servidores públicos y en tercer lugar se encuentra Dirección Distrital de Gestión Judicial con un total de 29 servidores públicos, en las demás dependencias el personal oscila entre los 5 y los 13 servidores públicos.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, se formuló con base en la normatividad vigente, las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los/as servidores/as públicas, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, la plataforma estratégica de la Secretaría Jurídica y el diagnóstico de necesidades señalados en la encuesta Detección de Necesidades de Capacitación, la cual es diligenciada por los funcionarios y las dependencias que conforman la entidad.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRICTAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

28 de 54

1. Aplicación, tabulación y análisis de la información de detección de necesidades de capacitación para la vigencia 2021.
2. Revisión del plan de mejoramiento para la vigencia 2021.
3. Revisión de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y del DASCD.
4. Estructuración del Plan Institucional de Capacitación 2021.
5. Circular Externa No. 003 del 22 de enero de 2021, expedida por el DASCD.
6. Presentación de la Información Consolidada al Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos, del cual hacen parte los representantes principales de los empleados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
7. Priorización de necesidades de capacitación de los/as servidores/as públicos/as, de acuerdo con las observaciones señaladas por el Comité Institucional Gestión y Desempeño.
8. Aprobación del Plan Institucional de Capacitación.
9. Ejecución PIC 2021
10. Evaluación y seguimiento 2021

9.2. INSUMOS UTILIZADOS

La estrategia metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2021 se centró en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación de los/as servidores/as públicos/as a partir de los siguientes insumos, que son importantes revisar y tener en cuenta en esta construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

1. Las competencias comunes a los diferentes empleos de acuerdo con los niveles jerárquicos de la entidad y que se encuentran establecidas en el manual de funciones.
2. Revisión de las políticas impartidas sobre los temas de formación y capacitación por parte del Departamento Administrativo de la función Pública-DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD.
3. Se incluyó los temas de las acciones de mejora de auditorías internas y externas.
4. Se revisó los accidentes laborales de mayor ocurrencia y diagnóstico de riesgo psicosocial al interior de la entidad.
5. Se incluyeron los temas planteados en el Plan Estratégico de Talento Humano y los indicadores de gestión.
6. Encuestas de levantamiento de necesidades.
7. Revisión objetivos estratégicos.
8. Código de Integridad del Servicio Público
9. Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	29 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Así mismo, en desarrollo del lineamiento de la Política de Talento Humano de MIPG, las entidades distritales deben tener en cuenta, en la etapa diagnóstica, los siguientes temas:

Gestión del talento humano, integración cultural planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, buen gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información, desarrollo de programa de bilingüismo.

De igual manera Mediante Decreto 118 de fecha 27 de febrero de 2020, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito. Este Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, que determinan la línea de acción cotidiana para los servidores.

Dentro de las consideraciones del mencionado Decreto también se hace referencia al Modelo Integrado de Gestión, respecto de las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás líderes, denominadas políticas de gestión y desempeño institucional, que comprende, entre otras, la Política de Integridad para las entidades públicas.

De igual manera, señaló que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, es fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas; y el manual operativo del mismo MIPG señaló, que era evidente la necesidad de construir una política de integridad en las entidades públicas, dentro de la cual, el más reciente desarrollo, ha sido la adopción de un código general o código tipo, que establece mínimos de integridad.

9.3. ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

Dando cumplimiento al Decreto Distrital 197 del 2014, por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad de Bogotá D.C., la Dirección de Gestión Corporativa se encuentra armonizando conjuntamente con la Dirección Distrital de Calidad del Servicio de la Secretaría General, el Proceso de Cualificación para Servidores/as Públicos/as en Atención a la Ciudadanía.

Este entrenamiento comprende la realización de capacitación, a saber:

1. Conceptos de Servicio

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	30 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

2. Escuchando nuestro lenguaje
3. Creando confianza
4. Resolución de conflictos
5. Ética y transparencia
6. Énfasis en coaching organizacional
7. Didácticas para una ciudadanía inconforme
8. Estrategias de competencias humanas efectivas en atención a la ciudadanía
9. Anticorrupción

Dando a conocer conceptos básicos, teóricos enmarcados en la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía y el Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor Para Todos”; así como ofrecer herramientas actitudinales basadas en lo axiomático del sector público.

Mediante Decreto 118 de fecha 27 de febrero de 2020, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito.

El código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, que determinan la línea de acción cotidiana para los servidores.

Dentro de las consideraciones del mencionado Decreto se hace referencia al Modelo Integrado de Gestión, respecto de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás líderes, denominadas políticas de gestión y desempeño institucional, que comprende, entre otras, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Así mismo, señaló que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, es fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas; y el manual operativo del mismo MIPG señaló, que era evidente la necesidad de construir una política de integridad en las entidades públicas, dentro de la cual, el más reciente desarrollo, ha sido la adopción de un código general o código tipo, que establece mínimos de integridad.

Igualmente, se tuvo en cuenta los cuatro ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 que agregan un valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones.

El diligenciamiento del Formato Detección Necesidades de Capacitación, por cada uno de los directores o jefes de las dependencias junto con servidores y servidoras públicas que conforman el equipo de trabajo, teniendo en cuenta el hacer de cada uno de ellos y lo que se requiere en el

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

31 de 54

saber, en el saber – hacer y el saber ser, en concordancia con el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

9.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El levantamiento de necesidades de capacitación realizado mediante el formato “DETECCIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN”, permitió identificar:

En la Primera Sección: los primeros tres ejes temáticos, los cuales se encuentran divididos en tres competencias "Saber, Saber Hacer y Saber Ser" y el nivel de profundización en básico, medio y Avanzado.

En la Segunda Sección: el cuarto eje temático, la cual está compuesta por las capacidades blandas centrales del eje temático como los son: probidad y ética de lo público, para cada capacidad blanda central (pensamiento crítico y análisis, empatía y solidaridad, agencia individual y de coalición, compromiso participativo y democrático, compromiso participativo y democrático, estrategias de comunicación y educación, habilidades de transformación del conflicto.

En la Tercera Sección: en el cuál usted puede indicar las temáticas en las cuales se considera que los servidores públicos de la dependencia requieren capacitarse, diferentes a las seleccionadas en la primera y segunda sección. Estas temáticas deben estar relacionadas con los lineamientos estratégicos, y con la actualización y profundización en conocimientos propios de su dependencia, cargos y procesos de gestión administrativa.

Por último, en la Cuarta Sección se identifican las necesidades de capacitación enfocadas en los Gerentes Públicos (Directores y Jefes de Oficina) y asesores que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

Para establecer la prioridad de los temas de formación y capacitación que constituyen el insumo del plan institucional de capacitación - PIC de la Secretaría Jurídica Distrital para la vigencia 2021, se discriminaron los temas teniendo en cuenta competencia-dimensión saber, saber-hacer y saber ser, así como, las posibles temáticas y actividades de capacitación sugeridas por cada uno de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación; cada director o jefe de área seleccionó los temas que son necesarios y el nivel de profundización que requieren los servidores públicos que hacen parte de los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 32 de 54

Una vez digitada y consolidada la información necesidades de capacitación enviadas por cada una de las dependencias, los temas priorizados en la Secretaría Jurídica Distrital para la vigencia 2021, en su respectivo orden:

PRIMERA SECCIÓN:		
<i>En cada competencia (Saber, Saber Hacer y Saber Ser) del Eje temático No. 1, seleccione hasta (3) temas en los que considere que los servidores públicos de su dependencia requieren capacitarse, indicando el nivel de profundización requerido.</i>		
EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad.	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Herramientas para estructurar el conocimiento.	Básico	7
Diversidad de canales de comunicación.	Avanzado	4
Procesamiento de datos e información.	Básico	4
Analítica de datos.	Avanzado	4
Innovación.	Básico	3
Cultura organizacional orientada al conocimiento.	Básico	2
Capital intelectual.	Medio	2
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.		0
Construcción sostenible.		0
Ciencias de comportamiento.		0
COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor.	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	Avanzado	7
Administración de datos.	Medio	5
Técnicas y métodos de investigación.	Básico	4
Gestión de aprendizaje institucional.	Medio	3
Big Data.	Avanzado	3
Planificación y organización del conocimiento.		2
Mecanismos para la medición del desempeño institucional.	Medio	2
Competitividad e innovación.	Básico	2
Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.	Avanzado	2
Administración del conocimiento.	Avanzado	1
Gestión de la información.		1
Instrumentos estadísticos.	Avanzado	1
Economía naranja.	Medio	1
Pensamiento de diseño.		0
Diseño de servicios.		0
COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	

Carrera 8 No. 10 – 65
 Código Postal: 111711
 Tel: 3813000
 www.bogotajuridica.gov.co
 Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
 DE BOGOTÁ D.C.
 SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 33 de 54

conducta de un ser humano y determinan su comportamiento.		
Comunicación asertiva.	Medio	10
Flexibilidad y adaptación al cambio.	Básico	7
Trabajo en equipo.	Básico	4
Orientación al servicio.		3
Ética en la explotación de datos.		3
Gestión del cambio.	Medio	2
Cambio cultural para la experimentación e innovación.	Medio	1
Gestión por resultados.	Medio	1
Formas de interacción.		1
Diseño centrado en el usuario.		1

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

En la primera sección y Eje Temático No. 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, los resultados de las temáticas que presentaron un mayor interés para la competencia del saber: herramientas para estructurar el conocimiento, diversidad de canales de comunicación, procesamiento de datos e información, analítica de datos, innovación, cultura organizacional orientada al conocimiento y capital intelectual.

La competencia del saber-hacer presento mayor interés en las temáticas: técnicas y métodos de redacción de textos institucionales, administración de datos, técnicas y métodos de investigación, gestión de aprendizaje institucional, bigdata, planificación y organización del conocimiento, mecanismos para la medición del desempeño institucional, competitividad e innovación, análisis de indicadores y estadísticas territoriales, administración del conocimiento, gestión de la información, instrumentos estadísticos y economía naranja.

Y, por último, en la competencia del saber – ser, todas las temáticas presentaron un nivel de interés porta parte de los servidores públicos: comunicación asertiva, flexibilidad y adaptación al cambio, trabajo en equipo, orientación al servicio, ética en la explotación de datos, gestión del cambio, cambio cultural para la experimentación e innovación, gestión por resultados. formas de interacción y diseño centrado en el usuario.

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

En cada competencia (Saber, Saber Hacer y Saber Ser) del Eje temático No. 2, seleccione hasta (3) temas en los que considere que los servidores públicos de su dependencia requieren capacitarse, indicando el nivel de profundización requerido.

COMPETENCIA SABER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad.		
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	Medio	4

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	34 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	Básico	4
Gerencia de proyectos públicos.	Medio	2
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	Medio	2
Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.	Básico	2
Competitividad territorial.	Básico	2
Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos de las entidades).	Básico	1
Crecimiento económico y productividad.	Básico	1
Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano.		0
Catastro multipropósito.		0
COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor.	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.	Medio	7
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI).	Avanzado	6
Evaluación de políticas públicas.	Medio	5
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos.	Básico	3
Seguridad ciudadana.		1
Construcción de indicadores.	Medio	1
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos.		0
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.		0
Esquemas asociativos territoriales.		0
Análisis de impacto normativo.		0
COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento.	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	Avanzado	7
Lenguaje claro.	Básico	4
Servicio al ciudadano.	Medio	4
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	Básico	3
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	Medio	2
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.	Avanzado	2
Focalización del gasto social.	Avanzado	1

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

En el Eje Temático No. 2: Creación de Valor Público, los resultados de las temáticas que presentaron un mayor interés para la competencia del saber son Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento, Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés, Gerencia de proyectos públicos, Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), formulación de proyectos con

Carrera 8 No. 10 – 65
 Código Postal: 111711
 Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
 Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016

VERSIÓN: 01

PÁGINA:

35 de 54

financiación de cooperación internacional, Competitividad territorial, Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos de las entidades) y Crecimiento económico y productividad.

La competencia del saber-hacer presenta mayor interés en las temáticas: modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño, desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI), evaluación de políticas públicas. procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos, seguridad ciudadana y construcción de indicadores.

Y por último, en la competencia del saber – ser, todas las temáticas presentaron un nivel de interés por parte de los servidores públicos: marco de políticas de transparencia y gobernanza pública, lenguaje claro, servicio al ciudadano, participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos, transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, focalización del gasto social y formas de interacción y diseño centrado en el usuario.

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En cada competencia (Saber, Saber Hacer y Saber Ser) del Eje temático No. 3, seleccione hasta (3) temas en los que considere que los servidores públicos de su dependencia requieren capacitarse, indicando el nivel de profundización requerido.

COMPETENCIA SABER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad.		
Apropiación y uso de la tecnología.	Medio	5
Solución de problemas con tecnologías.	Medio	5
Big Data.	Avanzado	4
Tecnología y sociedad.		2
Economía naranja.	Básico	2
Naturaleza y evolución de la tecnología.	Básico	1
COMPETENCIA SABER HACER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor.		
Seguridad digital.	Básico	6
Automatización de procesos.	Medio	4
Mejoramiento de la comunicación.	Medio	4
Maximización de la eficiencia.	Medio	4
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	Avanzado	2
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	Medio	2

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	36 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Interoperabilidad.		2
Minimización de costos.		0
Ruptura de fronteras geográficas.		0
Incrementos sustanciales en la productividad.		0
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.		0
Análisis de datos para territorios.		0
COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento.	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Comunicación y lenguaje tecnológico.	Medio	5
Trabajo en equipo.	Medio	5
Manejo del tiempo.	Básico	5
Ética en el contexto digital y de manejo de datos.		4
Pensamiento sistémico.	Básico	3
Creatividad.	Básico	2

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica.

En el Eje Temático No. 3: Transformación Digital, los resultados de las temáticas que presentaron un mayor interés para la competencia del saber son todas, en su orden: apropiación y uso de la tecnología, solución de problemas con tecnologías, big data, tecnología y sociedad, economía naranja y naturaleza y evolución de la tecnología.

La competencia del saber-hacer presentó mayor interés en las temáticas: seguridad digital, automatización de procesos, mejoramiento de la comunicación, maximización de la eficiencia, atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real, operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos e interoperabilidad.

Y, por último, en la competencia del saber – ser, todas las temáticas presentaron un nivel de interés por parte de los servidores públicos: comunicación y lenguaje tecnológico, trabajo en equipo, manejo del tiempo, ética en el contexto digital y de manejo de datos, pensamiento sistémico y creatividad.

SEGUNDA SECCIÓN:		
<i>Seleccione para cada capacidad blanda central, máximo (1) tema en los que considere que requieren formarse los servidores públicos de su dependencia.</i>		
EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO		
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	NO APLICA	
Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.		4
Conocimiento crítico de los medios.		3
Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.		2

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 37 de 54

COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	NO APLICA	
Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.		4
Código de integridad		4
Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.		1
Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.		0
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	NO APLICA	
Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.		6
Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.		2
Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).		2
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	NO APLICA	
Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).		3
Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal.		3
Programación neurolingüística asociada al entorno público		3
Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.		1
Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.		0
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	NO APLICA	
Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.		3
Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.		3
Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.		2
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	NO APLICA	
Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.		5
Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.		2
Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.		1

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	38 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

En la segunda sección en el Eje Temático No. 4: Probidad y Ética de lo Público, los resultados de las temáticas que presentaron un mayor interés para el componente de Pensamiento Crítico y Análisis son: Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía, Conocimiento crítico de los medios y Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.

El componente Compromiso Participativo y Democrático presentó mayor interés en las temáticas: atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos, código de integridad y comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.

En el componente Empatía y Solidaridad todas las temáticas son de interés, así: identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales, cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia y ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).

En el Componente Estrategias de Comunicación y Educación las temáticas que son de interés para los servidores públicos son: desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa), comunicación asertiva y lenguaje no verbal, programación neurolingüística asociada al entorno público y conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

En el Componente Agencia Individual y de Coalición, las temáticas de interés son: Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas, Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor y Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.

Por último, en el Componente Habilidades de Transformación del Conflicto las temáticas de interés son: entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz, explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales y examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.

TERCERA SECCIÓN:

Indique las temáticas en las cuales considera que deben capacitarse los servidores públicos de su dependencia, diferentes a las seleccionadas en la primera y segunda sección, relacionadas con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de su área, cargo y gestión administrativa.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	39 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Elaboración de informes, redacción	2
Contratación estatal	2
Inteligencia Emocional	1
Manejo de Estrés y la Ira	1
Herramientas informáticas	1
Argumentación de texto jurídico.	1
Derecho disciplinario	1
Orientación en responsabilidad disciplinaria	1
Recursos extraordinarios de casación laboral	1
Derecho Constitucional	1
Derecho Administrativo	1
Gestión Pública	1
Cursos de mediación, conciliación o solución de conflictos.	1
Análisis jurisprudencial.	1
Profundización en temas relacionados con las Asociaciones público privadas APP.	1
Profundización en temas de defensa judicial.	1
Seguimiento a los proyectos de inversión	1
Secop II	1

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

En la Tercera sección las temáticas relacionadas con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de su área, cargo y gestión administrativa que son de interés de los servidores públicos son: elaboración de informes, redacción, contratación estatal, inteligencia emocional, manejo de estrés y la ira, herramientas informáticas, argumentación de texto jurídico, derecho disciplinario, orientación en responsabilidad disciplinaria, recursos extraordinarios de casación laboral, derecho constitucional, derecho administrativo, gestión pública, cursos de mediación, conciliación o solución de conflictos, análisis jurisprudencial, profundización en temas relacionados con las asociaciones público privadas app, profundización en temas de defensa judicial, seguimiento a los proyectos de inversión y Secop II.

CUARTA SECCIÓN:

Esta sección sólo la deben diligenciar los Gerentes Públicos (Directores y Jefe de Oficina TIC) y asesores que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional. Por favor indique las temáticas que contribuyen a la mejora de la gestión institucional, al desarrollo de competencias gerenciales y el perfeccionamiento de sus habilidades.

Liderazgo y modelos de toma de decisiones.	2
Innovación y gestión del conocimiento	1
Negociación colectiva y resolución de conflictos	1
Defensa jurídica del Estado	1

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 40 de 54

Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)	0
Gestión del talento humano.	0
Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.	0
Gestión de Recursos: Hacienda pública y finanzas, gestión de bienes, contabilidad.	0
Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)	0
Contratación pública	0

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

En la cuarta sección los gerentes públicos y asesores relacionaron las temáticas que contribuyen a su gestión en el siguiente orden: liderazgo y modelos de toma de decisiones, innovación y gestión del conocimiento, negociación colectiva y resolución de conflictos y defensa jurídica del estado.

10. PLAN DE ACCIÓN

La Secretaría Jurídica Distrital, adelantará acciones para implementar un modelo de gestión de conocimiento dirigido a los/as servidores/as públicos/as vinculados en la Entidad, con el propósito de fortalecer sus competencias en tres dimensiones del conocimiento Saber- Saber, Saber- Hacer y Saber - Ser que permitirá a la Entidad alcanzar sus imperativos estratégicos:

- Posicionamiento como ente rector.
- Optimización de los procesos.
- Modernización de sistemas de información.
- Respaldo Jurídico que genera confianza.

10.1. AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO EN EL MARCO DE MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Mediante Decreto 1499 de 2017 el Gobierno Nacional actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales, buscando articular el Sistema de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El objetivo principal del modelo es consolidar todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades JI, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

41 de 54

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, teniendo en cuenta lo anterior, el MIPG propone que las entidades deben considerar en sus Planes Institucionales de Capacitación las siguientes temáticas de capacitación:

- Gestión del Talento Humano
- Integración Cultural
- Planificación y desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Gestión Administrativa
- Gestión de las Tecnologías de la Información
- Gestión documental
- Gestión Financiera
- Innovación
- Servicio al Ciudadano
- Sostenibilidad Ambiental
- Derecho Acceso a la información
- Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.

10.2. INDICE DE TRANSPARENCIA.

- Contratación Pública
- Gestión Financiera
- Gestión del Talento Humano
- Gestión Administrativa
- Administración al Servicio al Ciudadano
- Gobierno de la Información
- Cultura Organizacional y/o comportamientos éticos
- Transparencia o anticorrupción (lucha contra la corrupción)

10.3. TEMAS DE CIUDAD

- Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

42 de 54

- Ambientes inclusivos
- Mujer y Equidad de Género
- Violencia Intrafamiliar
- Compras Públicas Sostenibles en la Entidad

Así mismo, en el autodiagnóstico de talento humano en el marco de MIPG, la Secretaría Jurídica Distrital requiere que el talento humano cuente con los siguientes atributos, para el desarrollo integral de los servidores/as como seres humanos y en su calidad de empleados públicos:

Integro: Servidores/as con valores y principios en todos los ámbitos de la vida. Se relaciona con la honestidad, la honradez, la lealtad, la veracidad, el respeto por los demás y por sí mismo, el autocontrol emocional, la confiabilidad prima en esta persona.

Experto: Persona reconocida como una fuente confiable de un tema, técnica o habilidad cuya capacidad para juzgar o decidir en forma correcta, justa o inteligente le confiere autoridad y estatus por sus pares o por el público en una materia específica. es una persona con un conocimiento amplio o aptitud en un área particular del conocimiento.

Adaptable: Persona capaz de adquirir nuevas pericias o habilidades y de incorporarse fácilmente a un nuevo equipo de trabajo. Permanecen abiertas a nuevos retos y pueden renunciar a viejas creencias y adaptarse a nuevos tiempos, están dispuestas a aprender abrir nuevos caminos. Son emocionalmente seguras.

Feliz: Se define la felicidad en el trabajo, como el nivel de satisfacción del empleado/a frente a las actividades que realiza, las relaciones con jefes, pares y subordinados, formas de comunicación empresarial asertivas y efectivas, las cargas laborales entendidas como la cantidad de tiempo que está en el trabajo, el tiempo que pasa con su familia o amigos, y el tiempo que utiliza para sus hobbies e intereses particulares, teniendo en cuenta que todo ser humano debe tener equilibrio entre los ejes del ser como son, el trabajo, la familia, vida social, descanso, espiritualidad, salud física, todo desde la óptica de que un trabajador feliz es más productivo y aporta un mayor valor a la entidad.

Así las cosas, para la vigencia 2021, la Secretaría Jurídica Distrital busca articular acciones institucionales, potenciar la experiencia y el conocimiento de los/as servidores y servidoras públicas, para fortalecer esas habilidades blandas y el conocimiento en los/as servidores/as, que permiten innovar y desarrollar nuevos procesos para la consecución de objetivos institucionales, igualmente, incrementar el desarrollo personal y profesional de los servidores en beneficio de la Entidad, brindar herramientas dentro del marco de "Ruta de la Felicidad" que permita el fomento de servidores/as satisfechos, con vidas equilibradas en todas sus áreas de ajuste y más productivos.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 43 de 54

El Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Secretaría Jurídica Distrital para la vigencia 2021, establece la siguiente línea programática.

Gestión Integral del Talento Humano:

¿Cómo lograr un servidor/a público/a experto?

¿Cómo lograr un servidor/a público/a Integro y adaptable?

11. LINEAS DE INTERVENCIÓN

A continuación, se relacionan las líneas de intervención, las cuales contemplan los cuatro ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación cuyos ejes son transversales a cada una de ellas:

EJES DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN
Saber/ Saber Saber/ Saber hacer Saber /Ser	Gestión del Conocimiento y la Innovación
	Creación de Valor Público
	Transformación Digital
	Probidad y Ética de lo Público

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

12.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Se gestionarán diferentes acciones, mecanismos o instrumentos que permitan implementar, generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidad, fortaleciendo los procesos de innovación y mejorando la prestación los servicios a los servidores públicos, lo que les permite ejercer sus funciones, en materia administrativa y jurídica con la certeza que estas demandan.

Los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación son la generación y producción de conocimiento, herramientas de uso y apropiación, cultura de compartir y difundir y la analítica institucional.

12.2. CREACIÓN DE LO PÚBLICO

La Secretaría fortalecerá 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, principalmente, enfocada en 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

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

44 de 54

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.

Los componentes de creación de lo público son los servicios, los resultados y la confianza.

12.3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital será parte del proceso por el cual la Entidades reorganice 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, y en concordancia desde el Gobierno nacional se generarán lineamientos alrededor de esta transformación digital.

12.4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Es una prioridad la integridad y ética de lo público siendo este el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de las funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público señaladas en el Decreto 815 de 2018 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.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. Por lo que este eje temático cuenta con los componentes de: deseo (la motivación) querer hacerlo, práctica (la habilidad) cómo hacerlo, saber (la teoría) querer hacerlo convirtiéndolos en un hábito dentro del comportamiento de los servidores públicos.

12.5. TEMÁTICAS PARA GRUPOS FOCALES

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

45 de 54

El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2021 incluye las temáticas para grupos focales, cuya participación es voluntaria en grupos de trabajo, comités o equipos de apoyo, existentes o mediante la conformación de otros, sean estos de carácter obligatorio o discrecional, que contribuyan en la operación de la Entidad.

Los grupos de carácter obligatorio en la Secretaría Jurídica existentes algunos y otros que se deben conformar, son:

1. Comité de Convivencia Laboral, dispuesto por Resolución 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. COPASST, Ley 872 de 2015.
3. Brigada Integral de Emergencia, en cumplimiento de lo dispuesto en Ley 9 de 1979, Resolución 1017 de 1989, Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Decreto 1072 de 2015.
4. Gestores de Ética, quienes serán multiplicadores para impactar de manera positiva la cultura institucional con la promoción de nuevas y mejores formas de hacer las cosas y transformación de comportamientos
5. Gestores de Calidad, multiplicadores en gestión de procesos y procedimientos de la Entidad, dentro del marco de MIPG, Decreto 1499 de 2017
6. Gestores documentales.
7. Grupos voluntarios para el mejor hacer, la innovación grupal de los/as servidores/as públicos/as o iniciativas novedosas que produzcan cambios o contribuyan en hacer mejor las cosas que hagan frente a los problemas estructurales y que sean útiles para la modernización de la Entidad que se relacionen con la investigación, el desarrollo tecnológico, la transferencia de conocimientos y las buenas prácticas.

13. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación se desarrolla en cualquiera de las siguientes modalidades:

Modalidad Presencial: Es aquella donde interactúan expositor y oyente con la presencia física en diplomados, talleres, seminarios, congresos, charlas, cátedra, foros, cursos, mesas redondas, capacitaciones basadas en visitas o intercambios interinstitucionales, capacitación basada en la experiencia.

Modalidad Virtual: Es aquella donde interactúan expositor y oyente a través de medios electrónicos para la transición y asimilación de conocimientos, pueden ser: diplomados virtuales, cursos virtuales de auto aprendizaje, cursos cortos que no requieren acompañamiento de tutor, vídeos sobre felicidad y competencias blandas que facilitan el acceso a la capacitación adaptándose a los tiempos del servidor.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 01 PÁGINA: 46 de 54

Modalidad experiencial: Es aquella a través de talleres lúdicos que generen emociones y prácticas en los/as servidores/as que permitan la adquisición de conocimientos, conductas, competencias y valores relacionados con la planeación estratégica de la Entidad.

14. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Secretaría Jurídica Distrital a través de su Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, adelantará acciones y actividades estratégicas que le permitan fortalecer a sus servidores/as públicos/as en las tres dimensiones del saber: Saber Saber, Saber Hacer y Saber Ser, para tal fin con el objetivo de asegurar el mayor impacto y cobertura dentro de la Entidad y con base en los resultados encontrados por parte del análisis de datos que arrojaron las encuestas e insumos utilizados para el levantamiento de necesidades de formación, se realizará el siguiente plan de acción:

EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		
COMPETENCIA SABER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Herramientas para estructurar el conocimiento.	Básico	7
COMPETENCIA SABER HACER:		
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	Avanzado	7
Administración de datos.	Medio	5
Big Data.	Avanzado	3
COMPETENCIA SABER SER:		
Comunicación asertiva.	Medio	10
Flexibilidad y adaptación al cambio.	Básico	7

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO		
COMPETENCIA SABER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	Medio	4
COMPETENCIA SABER HACER:		
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.	Medio	7
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI).	Avanzado	6
Evaluación de políticas públicas.	Medio	5
COMPETENCIA SABER SER:		
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Avanzado	7

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	47 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
COMPETENCIA SABER:	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN (Avanzado, Medio, Básico).	
Apropiación y uso de la tecnología.	Medio	5
COMPETENCIA SABER HACER:		
Seguridad digital.	Básico	6
COMPETENCIA SABER SER:		
Comunicación y lenguaje tecnológico.	Medio	5

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

SEGUNDA SECCIÓN:		
EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO		
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS		
Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.		4
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO		
Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.		4
Código de integridad		4
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD		
Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.		6
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO		
Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.		5

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

TERCERA SECCIÓN:	
Elaboración de informes, redacción y ortografía	2
Contratación estatal - Secop II	2
Argumentación de texto jurídico y Análisis jurisprudencial.	1
Derecho disciplinario	1
Recursos y seguridad Informáticos	1
Actualización tributaria – información Exógena	1
Actualización Normativa Modificación al CPACA	1

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

CUARTA SECCIÓN:	
Liderazgo y modelos de toma de decisiones.	2

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

48 de 54

15. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las temáticas propuestas se desarrollarán en articulación con las entidades públicas y/o privadas, en el marco de la articulación interinstitucional y de la austeridad en el gasto de los recursos públicos.

La modalidad en las que se llevan a cabo las capacitaciones, serán cursos cortos, talleres, diplomados, seminarios, congresos, los cuales principalmente se desarrollarán en plataformas virtuales, atendiendo las recomendaciones establecidas en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19, toda vez que las actividades masivas están limitadas en su realización., no obstante, se determinará la modalidad conforme se va ejecutando el Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, se realizará la inducción, reinducción y entrenamiento al puesto de trabajo a la los servidores y servidoras públicos de la Entidad para integrarlos en la cultura organizacional, al sistema de valores corporativos, los objetivos estratégicos y familiarizarlo con el servicio público, y propiciar el sentido de pertenencia, es decir contar con talento humano integro, experto y adaptable para responderle a la ciudadanía.

El ámbito de cobertura de capacitación es el siguiente: Serán beneficiarios/as de las políticas, planes y programas de capacitación los/as empleados/as públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales¹¹. En ningún caso, podrá ser beneficiario/a, salvo cuando se trate de procesos de inducción, el/la empleado/a que haya sido objeto de sanción disciplinaria con suspensión en el cargo en el año inmediatamente anterior.

La Secretaría Jurídica Distrital a través de los jefes inmediatos deberá permitir la participación de los/as servidores/as en los eventos de capacitación organizados, así mismo, como principio de corresponsabilidad, los/as servidores/as designados para los referidos programas, deberán comprometerse a participar en los mismos, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

Por consiguiente, el PIC 2021 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

¹¹ Ley 1960 de 2019 **ARTÍCULO 3.** El literal **g)** del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "**g)** Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO: 2311300-PL-016

VERSIÓN: 01

PÁGINA:

49 de 54

15.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción de la Secretaría Jurídica Distrital tiene por objeto contextualizar al servidor/a en su integración a la cultura organizacional, a la planeación estratégica, a los objetivos estratégicos y al sistema de valores que la rigen, familiarizarlo con el servicio público, con las funciones de cada una de las dependencias, con los objetivos institucionales, pretendiendo propiciar en el nuevo servidor/a sentido de pertenencia hacia la Secretaría.

Por lo anterior, la Secretaría Jurídica Distrital a través de la Dirección de Gestión Corporativa, lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción virtual y presencial, que se impartirá cada vez que un empleado/a sea vinculado a la Entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor/a, para contextualizarlo sobre la cultura organizacional, los valores, los imperativos estratégicos, las funciones de cada una de las dependencias, los procesos administrativos entre otros.

15.2. TEMAS INDUCCIÓN A LA ENTIDAD

1. Vídeo Institucional.
2. Estructura organizacional.
3. Identidad Corporativa.
4. Plan Estratégico
5. Sistema Integrado de Gestión - MIPG.
6. Procesos de la Secretaría Jurídica Distrital
7. Comunicaciones
8. Vídeo tutorial acceso a manual de funciones y procedimientos en la intranet.
9. Sistemas de Información.
10. Cartilla Básica para el Manejo de Bienes Públicos en la Secretaría Jurídica Distrital.
11. Ingreso al Servicio Público a través de Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

Para ello debe realizar la inscripción en el curso “Inducción al Servicio público” a través de la Plataforma PAO del Departamento Administrativo del Servicio Civil, una vez finalizado, deberá enviar a la Dirección de Gestión Corporativa para que repose en el expediente de hoja de vida, el certificado emitido por PAO y la evidencia de la evaluación inducción interna.

15.3. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., está dirigido a reorientar la integración del empleado/a en la cultura organizacional con

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

50 de 54

ocasión de los asuntos a los cuales hacen referencia sus objetivos estratégicos, propiciando en los/as servidores/as el sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

El programa de re inducción se realiza a todos/as los/as empleados/as por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos, jefes o servidores/as competentes en cada una de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.¹²

Por lo anterior, el programa de reinducción en la Secretaría Jurídica Distrital, se desarrollará a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la Entidad.

15.4. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Como parte de la capacitación basada en la experiencia, el jefe de la dependencia o su delegado, donde el/la nuevo/a servidor/a desarrollar sus funciones o donde sea reubicado el empleado, según el caso, debe socializar las responsabilidades y obligaciones propias del empleo para el cual fue vinculado y que fueron previamente puestas en conocimiento por parte de la Dirección de Gestión Corporativa - Proceso Gestión Humana, en la ficha del manual de funciones correspondiente, con el fin de fijar los compromisos laborales.

El jefe de dependencia designará un/a empleado/a para que acompañe en su entrenamiento al/la nuevo/a servidor/a, por el término de 15 días calendario siguientes al inicio de sus labores. (Plan Padrino).

Los/as servidores/as que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán por el entrenamiento en el puesto de trabajo, además de enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

Al final del entrenamiento el jefe inmediato, enviará a la Dirección de Gestión Corporativa, un reporte escrito del entrenamiento al/la servidor/a en el puesto del trabajo, con sus correspondientes evidencias, el cual reposará en la hoja de vida del servidor/a.

Importante señalar que, en el proceso de inducción del nuevo funcionario, si bien la responsabilidad es de la Dirección de Gestión Corporativa, también juegan un papel muy importante el jefe y los compañeros del nuevo servidor, son claves en la integración de éste a la cultura organizacional, esto con el fin de garantizar el éxito de la misma.

¹² Ley 1567 Capítulo II.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

51 de 54

15.5. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital, se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Diferentes instituciones educativas.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Caja de Compensación Familiar.
- Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.
- ARL Positiva, EPS, Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros.
- Secretaría de Hacienda Distrital.
- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP
- Archivo de Bogotá.
- Otros aliados estratégicos externos e internos.
- Equipos Internos de trabajo.
- Equipos colaborativos.
- Presupuesto público establecido por la Entidad en el Rubro “Capacitación”

15.6. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación y formación están dirigidos a los/as servidores/as públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales de la Secretaría Jurídica Distrital, también a aquellos que hagan parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley.

Respecto a las personas que prestan servicios, mediante contrato de prestación de servicios, estas rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993 (Corte Constitucional en Sentencia C-154 DE 1997).

15.7. DEBERES DE LOS/AS SERVIDORES/AS BENEFICIARIOS/AS DE LA CAPACITACIÓN

Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte del proceso Gestión Humana de la Dirección de Gestión Corporativa.

Remitir a la Dirección de Gestión Corporativa la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación una vez finalizada, cuando aplique.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	52 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

Socializar la información obtenida en el programa al interior de las dependencias interesadas en la temática, para ello deberán aportar un documento resumen ejecutivo de la capacitación recibida, puede ser individual o grupal.

Para quienes asisten a congresos, deberán entregar al Proceso de Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa, un informe ejecutivo de la capacitación dentro del tiempo establecido.

16. EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programadas en los Proyectos de Aprendizaje en equipo y su seguimiento, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción y reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante comunicación interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2021 a los/as servidores/as, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado del Grupo de Gestión del Talento Humano trabajará directamente con el/la servidor/a asignado como enlace por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

17. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado en el Rubro de Capacitación de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2021, asciende a la suma de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$120.000.000).

18. SEGUIMIENTO

La fase de seguimiento se realizará de manera permanente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación por medio asistencia a los procesos de formación, la evaluación de satisfacción y el impacto de las capacitaciones realizadas, mediante los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

19. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	01	PÁGINA:	53 de 54
---------	----------------	----------	----	---------	----------

- ✓ Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- ✓ Cobertura general de los programas de capacitación.
- ✓ Nivel de satisfacción por la capacitación recibida.

19.1. INDICADORES PIC 2021

Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Fórmula Matemática	Unidad de Medida	Indicador
Indicador de Ejecución Presupuestal	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para los programas de capacitación	$IEP = \frac{\text{Costo ejecutado}}{\text{Costo presupuestado}}$	%	Eficacia
Indicador de cobertura	Medir la cobertura general del programa de capacitación que la entidad realiza.	$IC = \frac{\text{Población beneficiaria}}{\text{Población objetivo general}} * 100$	%	Efectividad
Indicador de satisfacción	Medir el nivel de satisfacción del beneficiario frente a las actividades del Plan de Capacitación.	Cualitativo	%	Impacto
Indicador de impacto	Evaluación del desempeño y seguimiento trimestral	Cualitativo	%	Impacto

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital.

19.2. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación del Impacto de la Capacitación permite medir los resultados frente a las competencias del Saber, Saber Hacer y el Ser, como consecuencia de la asistencia de los/as servidores/as a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados, congresos, simposios, foros de formación, entre otros.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital, se tuvieron en cuenta las necesidades de conocimiento manifestadas por los/as servidores/as de las distintas dependencias de la Secretaría Jurídica Distrital, así como las necesidades relevantes y sus imperativos estratégicos teniendo en cuenta que esta Entidad es el ente rector en materia jurídica en el Distrito Capital, la Guía Temática del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, el portafolio de capacitación ofrecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y el Presupuesto para la presente vigencia.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

01

PÁGINA:

54 de 54

20. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y EL PLAN DE ACCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2021 y su cronograma se socializarán a través de la Intranet de la entidad y del correo electrónico de los servidores y servidoras públicas, en formato con datos abiertos.

21. CONTROL DE CAMBIOS

ASPECTOS QUE CAMBIARON EN EL DOCUMENTO	DETALLE DE LOS CAMBIOS	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
Creación del documento	N/A	23/03/2021	01

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



NO. CERTIFICADO SG 2018007982

2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL