

Que mediante Resolución No. 480 del 30 de septiembre de 2022, se declaró la vacancia definitiva del empleo Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 01 de la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., identificado con código OPEC No. 72899, del cual era titular la señora **MABEL CONS-**

TANZA OLARTE RAMÍREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 53.065.793.

Que, en la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. no existe funcionario (a) de carrera administrativa para ser encargado (a), en el siguiente empleo:

No. Empleos	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Tipo de Vacante
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	01	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	Definitiva

Que, revisada la hoja de vida del señor **MIGUEL ÓSCAR ORTIZ PARRA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.608.135, cumple con los requisitos del cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 01 de la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y puede ser nombrado provisionalmente, mientras el mencionado empleo sea provisto de manera definitiva.

Que, en virtud de lo anteriormente señalado, el presente acto administrativo de nombramiento en provisionalidad se fundamenta en la temporalidad de un empleo de carrera administrativa en vacancia definitiva, razón por la cual los efectos de este acto están supeditados a la concurrencia de las causales objetivas de terminación señaladas en el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto Nacional No. 648 de 2017, y demás disposiciones concordantes que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Nombrar en provisionalidad a partir de la fecha, al señor **MIGUEL ÓSCAR ORTIZ PARRA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.608.135, en el cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 01 de la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., identificado con OPEC No. 72899, mientras el mencionado empleo sea provisto de manera definitiva.

Artículo 2. De conformidad con los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto Nacional No. 648 de 2017, el señor **MIGUEL ÓSCAR ORTIZ PARRA**, tendrá diez (10) días contados a partir de la comunicación de este acto administrativo, para manifestar si acepta o rechaza el nombramiento y diez (10) días para tomar posesión del cargo, los cuales se contarán a partir de la aceptación.

Artículo 3. Comunicar el contenido de la presente Resolución al señor **MIGUEL ÓSCAR ORTIZ PARRA**, a la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía y a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de la Subdirección de Gestión Documental de la misma entidad.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiséis (26) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE
Secretaria General

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

RESOLUCIÓN N° 032 (26 de enero de 2023)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación —PIC de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2023”

LA DIRECTORA DE GESTIÓN CORPORATIVA DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confieren la Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2 de la Resolución 027 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal c) del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone:

“c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada en-

idad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que, el inciso 1° del artículo 2.2.9.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establece lo siguiente:

“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. (...).”*

Que el artículo 2 de la Resolución 027 de 2016 delegó en el Director/a de Gestión Corporativa atribuciones relacionadas con el manejo del personal de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otras la de expedir el plan de incentivos y de capacitación.

Que, el Plan institucional de Capacitación - PIC - Vigencia 2023 para las y los servidores públicos de la Entidad, fue formulado y presentado por la Dirección de Gestión Corporativa ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital, el cual lo aprobó, en sesión del 25 de enero de 2023, según Acta No. 01 del Comité del mismo día, mes y año.

Que, así las cosas, se hace necesario adoptar Plan institucional de Capacitación - PIC - Vigencia 2023, con el ánimo de implementarlo y darle plena ejecutabilidad en la vigencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación - PIC - Vigencia 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital, el cual forma parte integral de la presente resolución.

Artículo 2. La Dirección de Gestión Corporativa bajo el Proceso de Gestión de Talento Humano, deberá efectuar implementación y la ejecución del mismo.

Artículo 3. La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin.

Artículo 4. El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital y la presente resolución deberán ser socializadas a través de la página web e Intranet de la Secretaría Jurídica Distrital para el conocimiento de todas y todos los servidores públicos y la comunidad en general.

Artículo 5. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los veintiséis (26) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

YAMILE BORJA MARTÍNEZ
DIRECTORA DE GESTIÓN CORPORATIVA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

1 de 56

**SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ.**

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

BOGOTÁ, ENERO 2023

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 2 de 56

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 A LA CIUDADANÍA	30
9.4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
10.	PLAN DE ACCIÓN	39
10.1.	AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO EN EL MARCO DE MIPG	40
11.	LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	41
12.	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	44
13.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	44
14.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	46
15.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	47
15.1.	TEMAS INDUCCIÓN y REINDUCCIÓN A LA ENTIDAD	47
15.2.	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	48
15.3.	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	49
15.4.	BENEFICIARIOS	49
15.5.	DEBERES DE LAS Y LOS SERVIDORES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN ..	50
16.	EJECUCIÓN	50
17.	PRESUPUESTO	50
18.	SEGUIMIENTO	51
19.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	51
19.1.	INDICADORES PIC 2023	51
19.2.	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	52
20.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y EL PLAN DE ACCIÓN	52
21.	CRONOGRAMA	52

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	3 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

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 las y 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 busca fortalecer los Conocimientos (Saber- Saber), las habilidades (Saber – Hacer) y

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	4 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

Las actitudes (saber-Ser) de los servidores y las servidoras públicas para optimizar su desempeño laboral y elevar el nivel de conocimiento, mejoramiento de los procesos y calidad de los servicios prestados por la entidad a los usuarios internos y externos.

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, y capacitación, a fin de complementar la formación académica y/o capacitación inicial con la que ingresan los servidores y las servidoras a laborar a la Entidad; mediante los cuales se fortalecen las 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 2023 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de las y los servidores públicos 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 y el aprovechamiento del conocimiento y la experticia de las y los servidores de la Entidad, además, con recursos dispuestos en el Rubro "Servicios de Apoyo Educativo" 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, Política de Desconexión Laboral, solicitudes de directivos y jefes de dependencia y supervisores de los contratos, normativa vigente, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno, resultados de la encuesta de satisfacción y de la medición del impacto de capacitación de la vigencia anterior, Acuerdo Colectivo Laboral 2022, Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, Resultados Índice de Transparencia por Bogotá ITB, Autodiagnóstico de Conflicto de Interés 2022, Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano 2021, Informe de Evaluación de Desempeño Vigencia 2021-2022, al Análisis de la Cultura Organizacional en la Fase Piloto y de la Encuesta de levantamiento de necesidades de Bienestar, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 .

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	5 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

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.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	6 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

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 2009, de la Corte Constitucional.

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



CO21/962806

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	7 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	8 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

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 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 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.*

⁴ Tomado del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

9 de 56

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 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

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”.

Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral”.

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”

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA INSTITUCIONAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	10 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

Decreto Nacional 051 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".

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

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

11 de 56

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 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, arlo 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, arlo 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

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA GESTIONAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	12 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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.

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

Circular Conjunta 001 del 26 de marzo de 2021 “Instrucción en materia de capacitación en cumplimiento del acuerdo laboral distrital de 2020”, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular Externa 013 del 5 de abril de 2021 “Puesta en Funcionamiento Módulo del SIDEAP Servicio de Capacitación del Talento Humano Distrital que integrará la Oferta transversal de formación y capacitación disponible para los y las servidoras distritales y las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital”, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

13 de 56

Circular Externa 016 del 25 de mayo de 2021 “Aplicación de la metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo en todas las entidades y organismo distritales”, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular Externa 002 del 17 de enero de 2022 “Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano”, de la Directora (E) Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.

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.

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 2022-2026, ‘COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA’ en el numeral 5 “Materialización de la igualdad ante la ley y de la garantía del acceso a la justicia.” del numeral 7.7. Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, establece que:

“Propiciaremos más espacios de capacitación de funcionarios públicos en todos los sectores para que incorporen en su trabajo el nuevo paradigma que reconoce la capacidad igual de todas las personas con discapacidad. (...)”

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

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	14 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado Andorra 08 de octubre de 2020.

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)

⁵ Uranga, W. (2008). Pág. 3. 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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

15 de 56

- ✓ El contenido de la acción: ¿en qué capacitamos?
- ✓ Los medios y metodologías: ¿cómo capacitamos?
- ✓ Las maneras de valorar la efectividad: ¿cómo evaluar nuestra capacitación?

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?”.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	16 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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.

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

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	17 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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.

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.

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	18 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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.

⁸ Si 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.

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



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	19 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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 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

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA ALJONÍA CRISTINA

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	20 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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 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

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

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



CO21962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

21 de 56

6. Inducción y Reinducción

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	22 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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).

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA ORIENTAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

23 de 56

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 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

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRICTAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	24 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

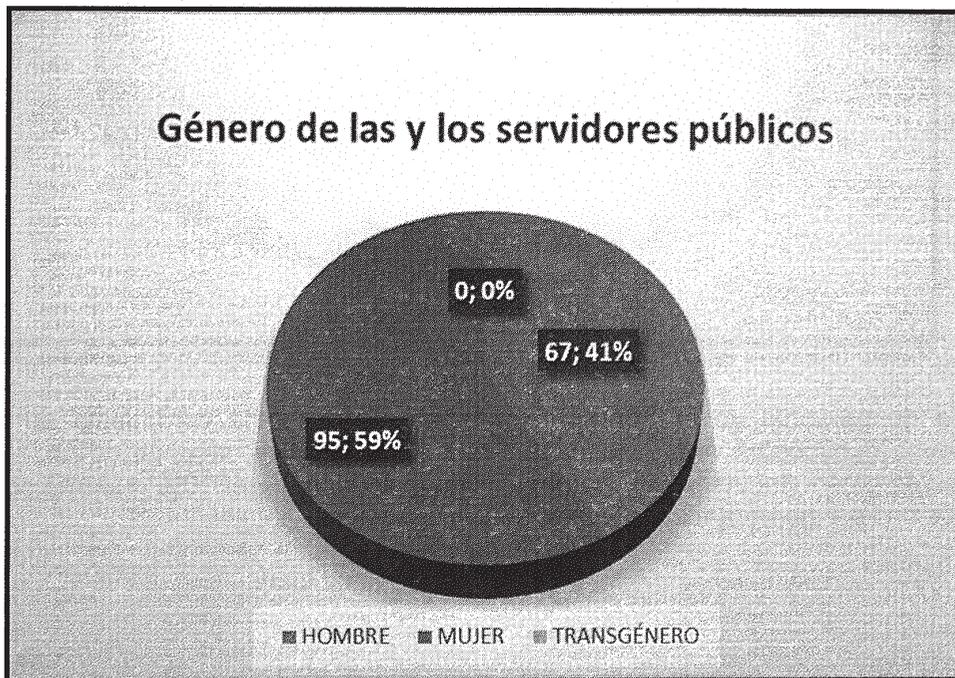
CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 25 de 56

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 31 de diciembre de 2022, así:

GÉNERO	CANTIDAD
HOMBRE	67
MUJER	95
TRANSGÉNERO	No reporta
TOTAL	162

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de diciembre de 2022.



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de diciembre de 2022.

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

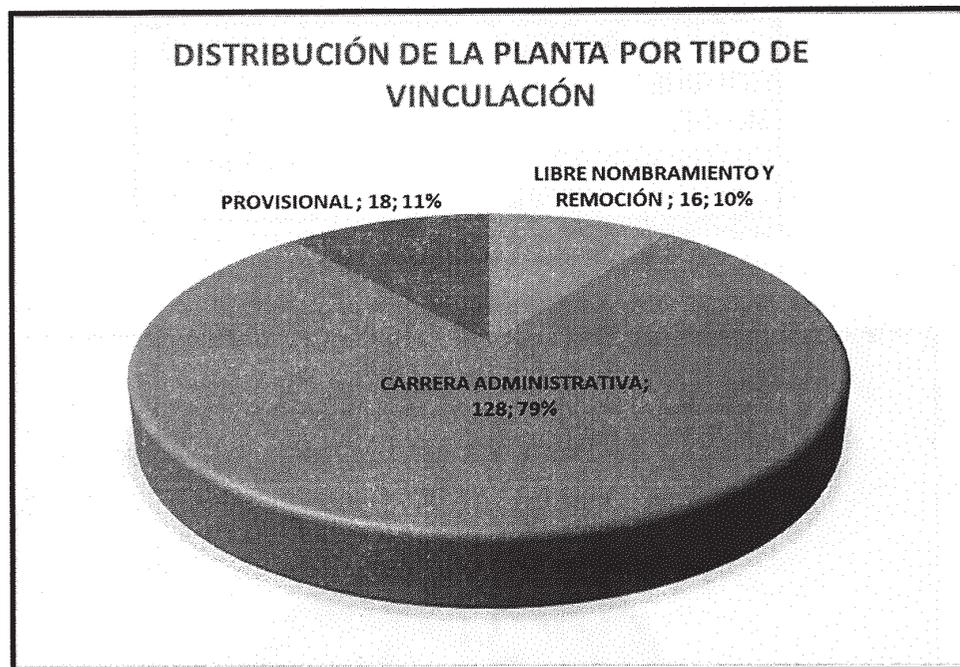
VERSIÓN:

3

PÁGINA:

26 de 56

La Secretaría Jurídica Distrital a 31 de diciembre de 2022, cuenta con una planta de personal de 162 servidores y servidoras públicas, de las cuales son 95 mujeres, que equivalen al 59% de la población y 67 hombres que corresponde al 41% de la población, no se registra personas transgénero toda vez que las y los servidores no han manifestado libre y voluntariamente si pertenecen a este sector poblacional.



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de diciembre de 2022.

La planta de personal de la Secretaría Jurídica Distrital está compuesta en un 79% por servidores/as públicos/as vinculados en carrera administrativa, seguido de un 11% de los/as servidores/as 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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

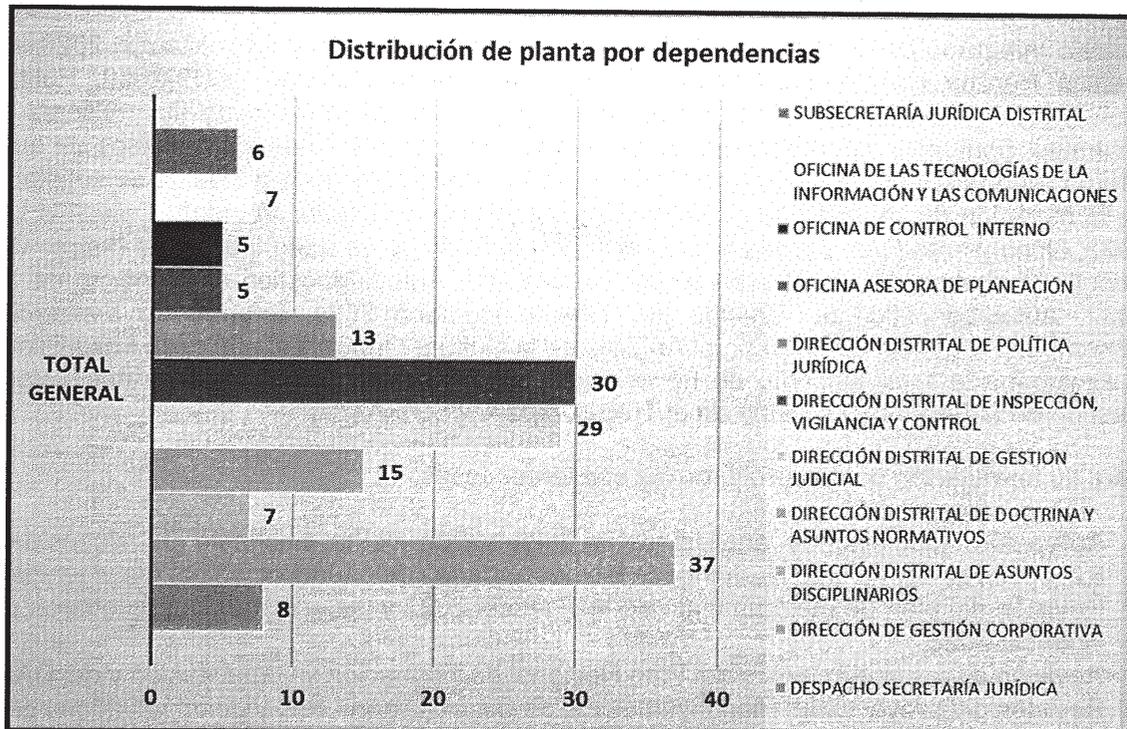
2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

27 de 56



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital con corte 31 de diciembre de 2022.

Las dependencias que cuentan con un mayor número de servidoras y servidores públicos son en primer lugar la Dirección de Gestión Corporativa con un total de 37 servidores(as) públicos(as), la segunda es la Dirección Distrital de Inspección Vigilancia y Control con 30 servidores(as) públicos(as) y en tercer lugar se encuentra Dirección Distrital de Gestión Judicial con un total de 29 servidores(as) públicos(as), en las demás dependencias el personal oscila entre los 5 y los 15 servidores(as) públicos(as).

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, 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, Plan Estratégico de la Entidad,

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRICTAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	28 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

Modelo Integrado de Gestión-MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030, Política de Desconexión Laboral, solicitudes de directivos y jefes de dependencia y supervisores de los contratos, normativa vigente, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno, resultados de la encuesta de satisfacción y de la medición del impacto de capacitación de la vigencia anterior, Acuerdo Colectivo Laboral 2022, Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, Resultados Índice de Transparencia por Bogotá ITB, Autodiagnóstico de Conflicto de Interés 2022, Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano 2021, Informe de Evaluación de Desempeño Vigencia 2021-2022, al Análisis de la Cultura Organizacional en la Fase Piloto y de la Encuesta de levantamiento de necesidades de Bienestar, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases:

1. Aplicación, tabulación y análisis de la información de la Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano, de las necesidades de capacitación para la vigencia 2023.
2. Revisión del plan de mejoramiento de la vigencia 2022 y las acciones que quedaron para la vigencia 2023.
3. Revisión de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y del DASCD.
4. Revisión del proyecto del Plan Institucional de Capacitación - PIC Vigencia 2023 por parte de la Comisión de Personal de la Secretaría Jurídica Distrital.
5. Lineamientos de los altos directivos y jefes de oficina de la Secretaría Jurídica Distrital en la presentación del proyecto del Plan Institucional de Capacitación - PIC Vigencia 2023 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
6. Priorización de necesidades de capacitación para las y los servidores públicos, de acuerdo con las observaciones señaladas por el Comité Institucional Gestión y Desempeño.
7. Aprobación del Plan Institucional de Capacitación.
8. Ejecución PIC 2023.
9. Evaluación y seguimiento 2023.

9.2. INSUMOS UTILIZADOS

La estrategia metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023 se centró en identificar las necesidades del nuevo conocimiento de las y los servidores públicos con el objetivo de clasificar y actualizar el conocimiento previo con el que cuentan actualmente las y los servidores, a partir de los siguientes insumos, que son importantes revisar y tener en cuenta en esta construcción del PIC y que se relacionan a continuación:

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CO21/962806
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	29 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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. Los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
3. El Plan Estratégico de la Entidad, Modelo Integrado de Gestión-MIPG.
4. El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
5. La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030.
6. La Política de Desconexión Laboral.
7. Las solicitudes de directivos y jefes de dependencia y supervisores de los contratos, normativa vigente
8. Las acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno
9. Los resultados de la encuesta de satisfacción y de la medición del impacto de capacitación de la vigencia anterior.
10. El Acuerdo Colectivo Laboral 2022,
11. El Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital,
12. Los Resultados Índice de Transparencia por Bogotá ITB.
13. El Autodiagnóstico de Conflicto de Interés 2022
14. El Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano 2021
15. El Informe de Evaluación de Desempeño Vigencia 2021-2022
16. El Análisis de la Cultura Organizacional en la Fase Piloto.
17. La Encuesta de levantamiento de necesidades de Bienestar, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

Que en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Secretaría Jurídica Distrital adoptó el Código de Integridad a través de la Resolución No. 115 del 16 de julio de 2019 *"Por la cual se adopta el Código de Integridad en la Secretaría Jurídica Distrital y se dictan otras disposiciones"*, modificada por la Resolución 205 del 26 de octubre de 2021 *"Por la cual se modifican los artículos 4° y 9° de la Resolución No. 115 de 2019 "Por la cual se adopta el Código de Integridad en la Secretaría Jurídica Distrital y se dictan otras disposiciones"*, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos las y los servidores públicos, por lo que reúne, los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, integridad y responsabilidad que determinan la línea de acción cotidiana para los servidores.

De igual manera, 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

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	30 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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 modificado por el Decreto Distrital 847 del 30 de diciembre de 2019, por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad de Bogotá D.C. y se establecen y unifican lineamientos en materia de servicio a la ciudadanía, la Dirección de Gestión Corporativa se encuentra cualificando a las y los servidores públicos en Atención a la Ciudadanía.

9.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Secretaría Jurídica Distrital de conformidad con lo establecido en el literal a) de los artículos 11 y 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 que establecen la obligación de realizar la identificación de necesidades de capacitación colectivas e individuales, y la participación de las y los servidores públicos en la identificación de las necesidades de capacitación en su dependencia, equipo de trabajo y la entidad en general, realizó la Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano con el fin de incluirlas dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias técnicas y comportamentales en función del logro de los objetivos institucionales.

Dicha encuesta permite identificar las necesidades del nuevo conocimiento de las y los servidores públicos con el objetivo de clasificar y actualizar el conocimiento previo con el que cuentan actualmente las y los funcionarios, a efectos de ser insumo en la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023.

La encuesta especificó los temas teniendo en cuenta la 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; descritos a continuación:

En la primera sección los primeros tres ejes temáticos son: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN, CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, TRANSFORMACIÓN DIGITAL, divididos en tres competencias "Saber, Saber Hacer y Saber Ser".

En la segunda sección el cuarto eje temático es PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, compuesto por las capacidades blandas centrales del eje temático como son: probidad y ética de lo público, pensamiento crítico y análisis, empatía y solidaridad, agencia individual y de

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	31 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

coalición, compromiso participativo y democrático, compromiso participativo y democrático, estrategias de comunicación y educación, habilidades de transformación del conflicto.

En la tercera sección se indicaron las temáticas en las cuales las y los servidores públicos de la dependencia requieren capacitarse, en temas diferentes a los señalados 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 la dependencia, cargos y procesos de gestión administrativa.

Por último, en la cuarta sección se identificaron las necesidades de capacitación enfocadas en los Gerentes Públicos (Directores y Jefes de Oficina) y asesores que ejercen funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

La encuesta fue diligenciada por un total de 81 servidoras y servidores públicos vinculados en la entidad, identificando los temas que son necesarios y que requieren los equipos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para establecer la prioridad de los temas de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Secretaría Jurídica Distrital para la Vigencia 2023, se discriminaron las necesidades de capacitación y las temáticas con mayor puntuación son las que son priorizadas, asimismo, se incluyeron las temáticas de obligatorio cumplimiento por cada una de las entidades.

Se precisa que, para los resultados de la encuesta de capacitación, los criterios de calificación fueron: 1 la temática poco relevante y 5 si la temática que era muy importante para el desarrollo del proceso de capacitación, en las imágenes se evidencia en los colores los que corresponden al número de personas que calificaron la importancia de la temática, por lo que se escogieron los ítems que más puntaje obtuvieron, clasificando los temas priorizados en su respectivo orden, así:

1. Con relación a GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN y para fortalecer las competencias del saber, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “innovación” con 56 puntos y “estrategia para la generación del conocimiento” con 47 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “cultura organizacional orientada al conocimiento” y “capital intelectual” con 44 puntos cada uno.

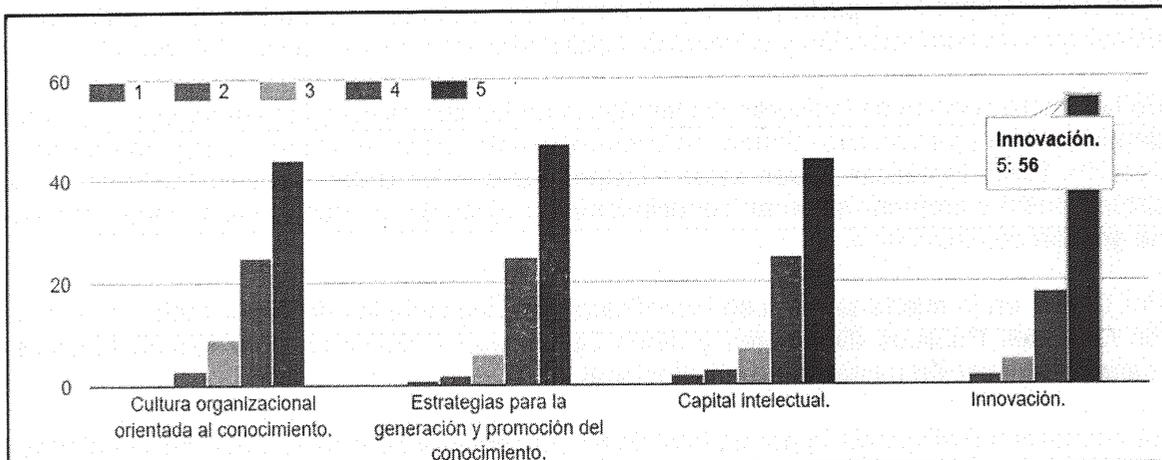
Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



CO21/962806
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

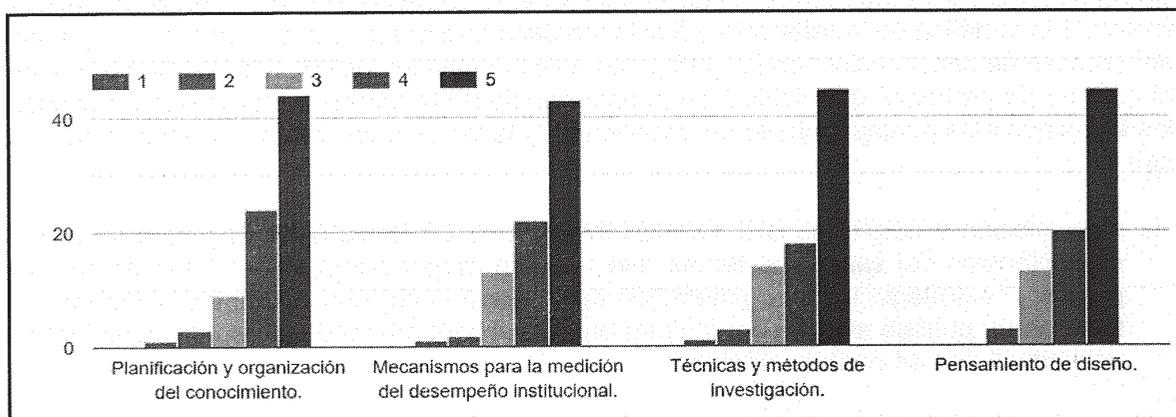
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	32 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

2. Con relación a **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN** y para fortalecer las competencias del saber hacer los temas que tuvieron mayor puntaje son: “técnicas y métodos de investigación” y “pensamiento de diseño” con 45 puntos cada uno, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “planificación y organización del conocimiento” y “mecanismos para la medición del diseño institucional” que arrojaron 44 y 43 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

3. Con respecto a **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN** y para fortalecer las competencias del saber ser, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “trabajo en equipo”

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



CO21/962806

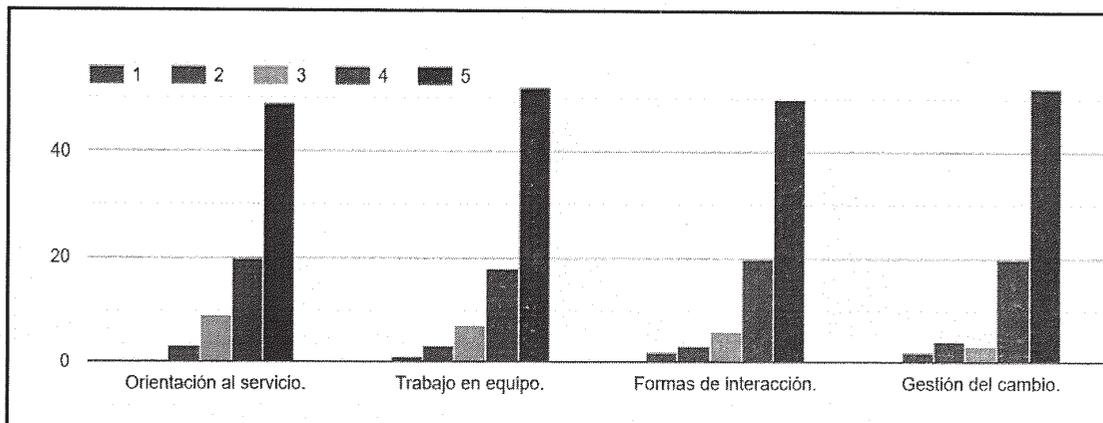
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 33 de 56

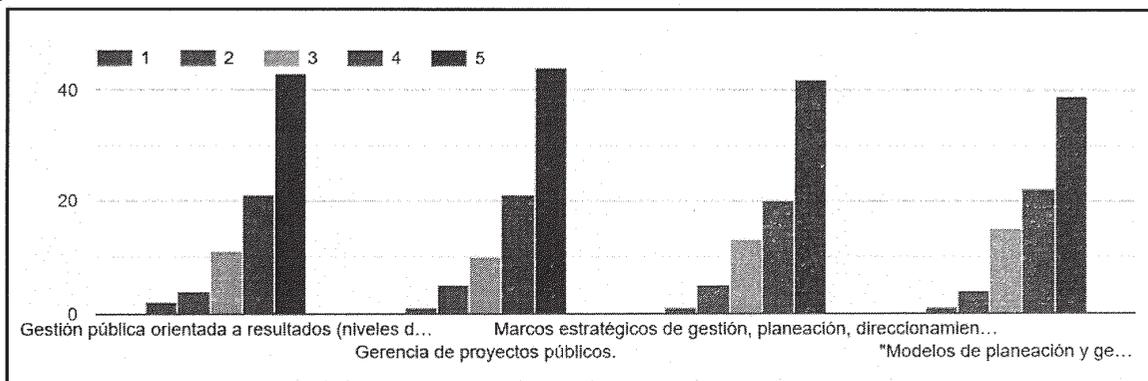
y “gestión del cambio”, ambos con 52 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “formas de interacción” y “orientación al servicio” con 50 y 49 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

4. Con respecto a la CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO y para fortalecer las competencias del saber los temas que tuvieron mayor puntaje son: “gerencia de proyectos públicos” con 44 puntos, “gestión pública orientada a resultados” con 43 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento” y “modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con lo grupo de interés” con 42 y 39 puntos respectivamente.

5.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

6. Con respecto a la CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO y para fortalecer las competencias del saber hacer, los temas que tuvieron mayor puntaje son; “evaluación de políticas públicas” y

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



CO21/962806

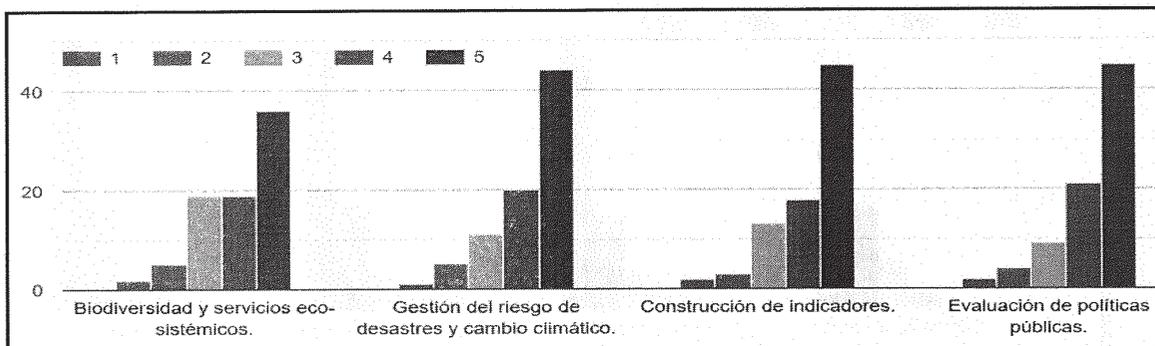


CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

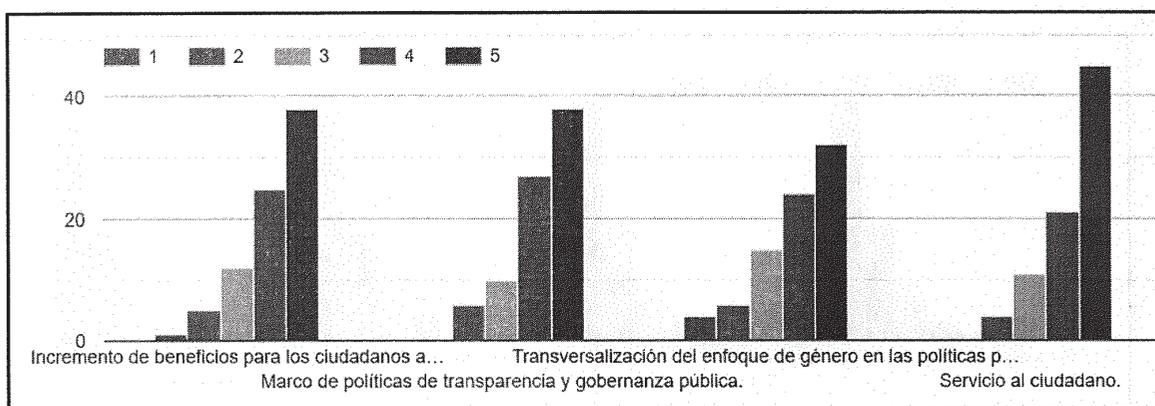
CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 34 de 56

“construcción de indicadores” ambos con 45 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “gestión del riesgo de desastres y cambio climático” y “biodiversidad con servicios ecosistémicos” con 44 y 36 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

7. Con relación a la **CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO** y para fortalecer las competencias del saber ser, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “servicio al ciudadano” con 45 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “incremento de beneficios a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos”, “marcos de política y transparencia y gobernanza pública” y “transversalización del enfoque de género en las políticas públicas” con 38 y 32 respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

8. Con respecto a la **TRANSFORMACIÓN DIGITAL** y para fortalecer las competencias del saber, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “apropiación y uso de la tecnología” con 67 puntos y “solución de problemas con tecnología” con 61 puntos, y los temas que tuvieron

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



CO21/962806



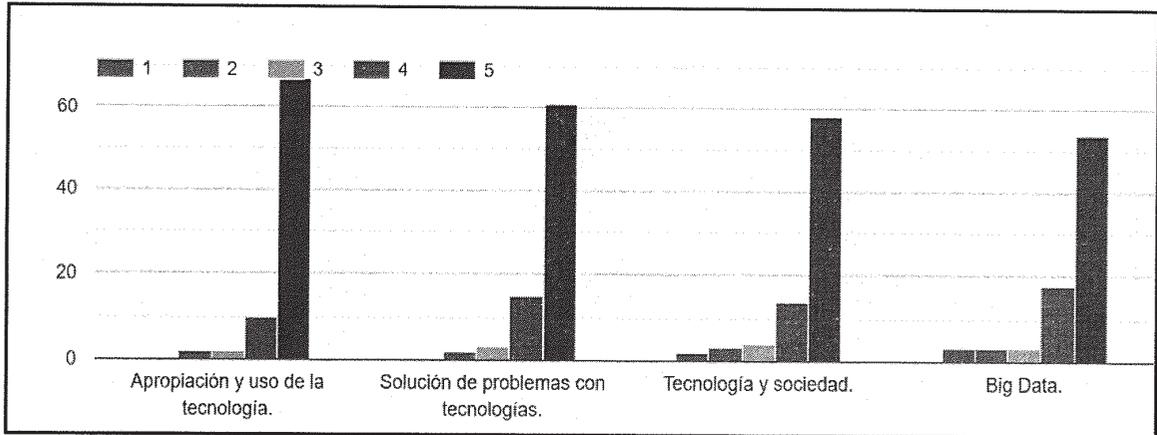
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA INSTITUCIONAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

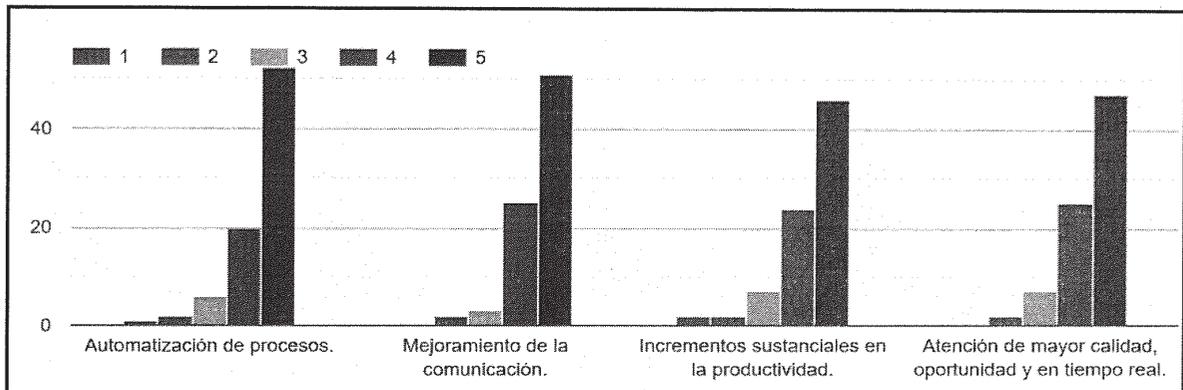
CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	35 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

un puntaje menor son: “tecnología y sociedad” y “big data” con 58 y 54 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

9. Con relación a la TRANSFORMACIÓN DIGITAL y para fortalecer las competencias del SABER HACER, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “automatización de procesos” con 52 puntos y “mejoramiento de la comunicación” con 51 puntos y los temas que tuvieron un puntaje menor son: atención con mayor calidad, oportunidad en tiempo real” e “incrementos sustanciales en la productividad” con 47 y 46 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

10. Con respecto a la TRANSFORMACIÓN DIGITAL y para fortalecer las competencias del SABER SER, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “manejo del tiempo” y “creatividad”

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

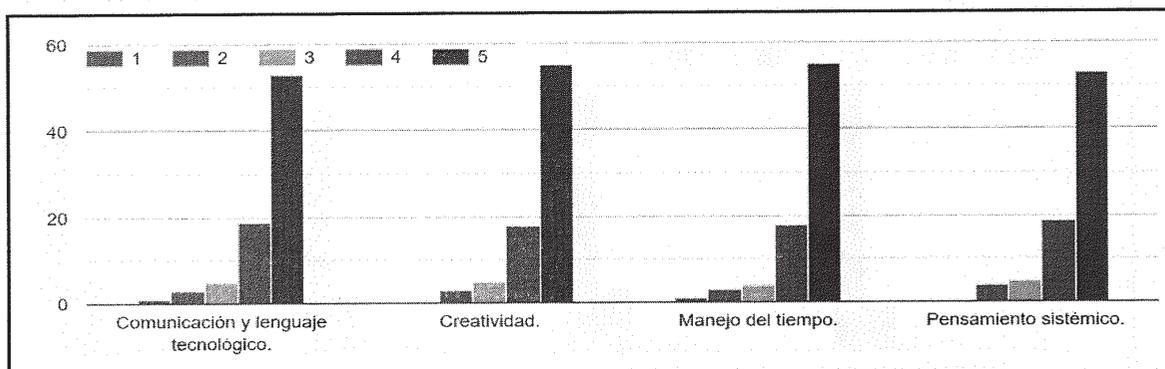


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

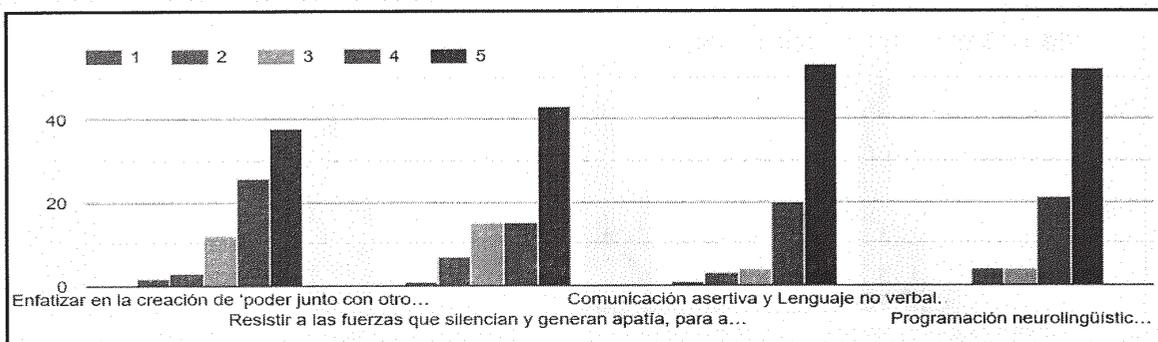
CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 36 de 56

con 55 puntos ambos, y los temas que tuvieron un puntaje menor es “comunicación y lenguaje tecnológico” y “pensamiento sistémico” ambos con 53 puntos.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

11. Respecto a la PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, y para fortalecer estas competencias, los temas que tuvieron mayor puntaje son: “comunicación asertiva y lenguaje no verbal” con 53 puntos y “programación neurolingüística asociada al entorno público” con 52 puntos, y los temas que tuvieron un puntaje menor son: “resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor” y “enfatar en la creación de “poder juntos con otros (as)” y no “poder sobre otros(as)” en los procesos de acción colectiva” con 43 y 38 puntos respectivamente.



Fuente: Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano – Capacitación

Ahora bien, los temas que las y los servidores públicos consideran que deben incluirse en el Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2023 y que no fueron abordados en los ejes temáticos anteriores, se encuentran:

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

37 de 56

Hábitos para el teletrabajo
Liderazgo, trabajo en equipo e innovación
Como dar respuesta a derechos de petición y tutelas
Laboratorios de innovación
Excel y macros
Ley 1821 de 2016
Inglés Avanzado
Actos administrativos físicos y electrónicos.
Lenguaje Claro y Lenguaje Incluyente.
Manejar Google Drive y demás aplicaciones de esa compañía.
Lenguaje de señas
Ofimática y sistemas
Organización de archivos
Comprensión lectora y escritura.
Principios constitucionales y normas supranacionales en los procesos y actuaciones administrativas.
El daño antijurídico
Temas financieros
Conciliación para el CCL,
POWERBI
Actualización normativa
Gestión documental
Competencias blandas para el manejo de relaciones humanas, capacitación experiencial.
Comunicación asertiva y lenguaje no verbal.
Cooperativismo y temas empresariales,
Trabajo autónomo y productividad
Como priorizar tareas
Como organizar el trabajo de manera efectiva
4ta Revolución Industrial
Redacción y ortografía

A nivel Directivo (directores y jefes de oficina) los temas que deben incluirse para fortalecer el desempeño de las dependencias a su cargo son:

1. Cómo saber hacer el seguimiento a las y los teletrabajadores/as
2. Gestión pública orientada a resultados

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	38 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

Por otra parte, es importante precisar que la Secretaría Jurídica Distrital en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión también debe incluir en el Plan Institucional de Capacitación - Vigencia 2023 los siguientes temas:

1. Impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011
2. Integridad, ética y valores de lo público y conflicto de intereses.
3. Transparencia y anticorrupción
4. Gestión Financiera
5. Gestión del Talento Humano Contenido de los lineamientos de la planeación estratégica de talento humano.
6. Gestión Administrativa
7. Participación Ciudadana
8. Rendición de cuentas
9. Control Social
10. Servicio a la ciudadanía
11. Atención diferencial e incluyente para las diferentes comunidades étnicas (población indígena, comunidades negras palenqueras, raizales, población gitanos o room y población LGTBI)
12. Gestión de la información
13. Cultura organizacional y/o comportamientos éticos o de integridad
14. Lucha Contra la Corrupción
15. Normatividad de contratación pública
16. Sistema de compras y contratación pública
17. Control social a la contratación
18. Sistemas de información
19. Riesgos de la contratación
20. Negociación colectiva y gestión de conflictos

Por otra parte, se realizó la revisión de los resultados de las encuestas de satisfacción y eficacia de los procesos de formación y de la medición del impacto de la capacitación realizados en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2022, con el fin de tenerlos en cuenta como insumo y mejoramiento dentro de la capacitación proyectada para la vigencia 2023.

1. Lenguaje Claro para la elaboración de los conceptos, actuaciones administrativas y demás productos jurídicos.
2. Estrategias de defensa judicial en procesos de alto impacto.
3. Capacitaciones Financieras y de NIIF para contadores
4. Inglés avanzado

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	39 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

5. Sistemas ofimáticos: excel básico, excel intermedio, excel avanzado, word, power point, canva.

En el marco de la Resolución No. 234 del 13 de julio de 2022 *“Por la cual se adopta la política de desconexión laboral al interior de la Secretaría Jurídica Distrital”*, se debe realizar actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a los/as servidores/as públicos/as de la entidad, con el fin de que se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y se rechacen las malas práctica de acoso laboral.

Asimismo, realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y a los representantes de los/as servidores/as públicos/as de la entidad que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.8.2.5.14. del Decreto 1080 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura”*, mediante de dan lineamientos a las entidades públicas y las privadas con el fin de incluir en sus planes anuales de capacitación el Programa de Gestión Documental – PGD, por lo tanto, la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica Distrital, a través del Proceso de Gestión Documental y en cumplimiento de las actividades para la implementación del Programa de Gestión Documental - PGD establecerá el plan específico de capacitación en gestión documental de la vigencia 2023, el cual contempla sesiones en las que se abordarán temas que permitan la formación de la cultura archivística al interior de la Secretaría y el desarrollo de los procesos técnicos que garanticen el adecuado manejo del acervo documental.

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.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	40 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

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. ÍNDICE DE TRANSPARENCIA.

- Contratación Pública

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA ASISTENCIA DISTRICTAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 41 de 56

- 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
- Ambientes inclusivos
- Mujer y Equidad de Género
- Violencia Intrafamiliar

11. LÍNEAS 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.

11.1. 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.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	42 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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.

11.2. 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 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.

11.3. 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.

11.4. PROBIIDAD 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

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

43 de 56

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.

11.5. TEMÁTICAS PARA GRUPOS FOCALES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2023 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.

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



CO21962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	44 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

12. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La capacitación puede desarrollarse bajo las siguientes modalidades: presencial, virtuales (virtuales asincrónicos), Blended learning (presenciales asistido por TIC y virtuales sincrónicos) y experiencial, las cuales se describen a continuación:

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, videos sobre felicidad y competencias blandas que facilitan el acceso a la capacitación adaptándose a los tiempos del servidor.

Modalidad Blended learning: Es una modalidad de enseñanza mixta, donde se combina el aprendizaje a través de internet con la experiencia de las clases presenciales. El escenario de trabajo semipresencial permite configurar nuevas alternativas de aprendizaje continuo. (SENA 2021).

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.

13. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Secretaría Jurídica Distrital a través de su Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, 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:

En este acápite se consignan los temas de capacitación aprobados por la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el cual se incluyen las orientaciones

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



CO21/962806
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	45 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

documentadas¹¹ de la alta dirección de la Entidad, que se tendrán en cuenta para realizar las acciones y los procesos de formación solicitados durante la ejecución del PIC, y será evaluada su eficacia en la medición del impacto de la capacitación.

A Continuación, se relacionan las temáticas priorizadas:

EJE	DIMENSIONES		
	SABER	SABER HACER	SABER SER
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Innovación	Técnicas y métodos de investigación	Gestión del cambio
	Estrategia para la generación del conocimiento	Pensamiento de diseño	Trabajo en equipo
Creación de Valor Publico	Gerencia de proyectos públicos	Construcción de indicadores	Servicio al ciudadano
	Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos)	Evaluación de políticas públicas	Marco de Políticas de transparencia y gobernanza pública
Transformación Digital	Apropiación y uso de la tecnología	Automatización de procesos	Manejo del tiempo
	Solución de problemas con tecnología	Mejoramiento de la comunicación	Creatividad
Probidad y Ética de lo Publico		Comunicación asertiva y lenguaje no verbal	Programación neurolingüística asociada al entorno público
Temas a Nivel Directivo para los Gerentes públicos	Gestión pública orientada a resultados		Cómo saber hacer el seguimiento a las y los teletrabajadores/as
Dirigido a las y los servidores públicos – Competencias Técnicas	Laboratorios de innovación	Como dar respuesta a derechos de petición y tutelas, actos administrativos físicos y electrónicos.	Hábitos para el teletrabajo, Trabajo autónomo y productividad Como organizar el trabajo de manera efectiva Como priorizar tareas
	Ofimática y sistemas, excel y macros, manejar Google Drive y demás aplicaciones de esa compañía 4ta Revolución Industrial	Comprensión lectora y escritura, redacción y ortografía	Liderazgo, trabajo en equipo e innovación

¹¹ Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital, en sesión del 20 de diciembre de 2021, según Acta No. 11 del Comité del mismo día, mes y año.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	46 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

	Inglés Avanzado	POWERBI	Lenguaje Claro y Lenguaje Incluyente Lenguaje de señas
		Organización de archivos	Conciliación para el CCL
	Principios constitucionales y normas supranacionales en los procesos y actuaciones administrativas.	El daño antijurídico	Competencias blandas para el manejo de relaciones humanas, capacitación experiencial.
		Reforma Tributaria	

14. 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 se desarrollarán presencialmente o en plataformas virtuales, atendiendo las recomendaciones de bioseguridad establecidas por el gobierno nacional y distrital, en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19, por lo que, teniendo en cuenta el tema de capacitación se determinará la modalidad conforme se va ejecutando el Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, se realizará la inducción y el entrenamiento al puesto de trabajo a las y los servidores 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 las y los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales¹². 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.

¹² 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."

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA AJUNTA MUNICIPAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

47 de 56

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, las y los servidores 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 2023 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

15. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción de la Secretaría Jurídica Distrital tiene por objeto contextualizar a las y los servidores 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.

El Programa de Reinducción de la secretaria jurídica Distrital está dirigido a las y los servidores públicos con el fin de reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, a los cambios en los objetivos estratégicos, reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo cuando haya lugar, integrar al empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos e Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

15.1. TEMAS INDUCCIÓN y REINDUCCIÓN A LA ENTIDAD

1. Plataforma Estratégica
2. Situaciones Administrativas

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



CO21/962806



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	48 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Programa de Bienestar e Incentivos
6. Plan de Gestión Ambiental
7. Sistemas de Información Misional
8. Política de la Mujer
9. Política LGBTI
10. Proceso Disciplinario
11. Manejo de Bienes Públicos en la Secretaría Jurídica Distrital.
12. Manejo de la Gestión Documental
13. Innovación pública
14. Teletrabajo
15. Ingreso al Servicio Público a través del Aula del Saber del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
16. Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en el Aula Virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública.
17. Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el Aula Virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las y los servidores públicos que ingresan nuevos a la entidad deben realizar la inscripción en los cursos virtuales “Inducción al Servicio público, Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a través de la Aula del Saber del Departamento Administrativo del Servicio Civil y el Aula Virtual en el Departamento de la Función Pública respectivamente, una vez finalizado, deberá enviar los certificados a la Dirección de Gestión Corporativa para que reposen en el expediente de hoja de vida y la evidencia de la evaluación inducción interna.

15.2. 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).

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

3

PÁGINA:

49 de 56

Las y los servidores 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.

15.3. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital, se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Aula del Saber Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Departamento de la Función Pública
- Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP
- Equipos Internos de trabajo.
- Equipos colaborativos.
- Diferentes instituciones educativas.
- Presupuesto público establecido por la Entidad en el Rubro "Capacitación"

15.4. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación y formación están dirigidos a las y los servidores 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.

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	50 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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).

15.5. DEBERES DE LAS Y LOS SERVIDORES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

Cumplir con la asistencia a los procesos de formación tales como diplomados, talleres, seminarios, congresos, charlas, foros, cursos, entre otras, una vez sean autorizados e informados por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano 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.

Diligenciar las evaluaciones de satisfacción, de aprendizaje, de transferencia y de impacto de los procesos de formación.

Socializar la información obtenida en el programa al interior de las dependencias interesadas en la temática.

16. EJECUCIÓN

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

Se informa mediante comunicación interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2023 a las y los servidores públicos, 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 Proceso 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 2023, asciende a la suma de CIENTO SETENTA Y DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$172.000.000).

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



CO211962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 3 PÁGINA: 51 de 56

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 para ello.

19. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

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

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

19.1. INDICADORES PIC 2023

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	$IEP = \text{Costo ejecutado} / \text{Costo presupuestado}$	%	Eficacia
Indicador de cobertura	Medir la cobertura general del programa de capacitación que la entidad realiza.	$IC = \text{Población beneficiaria} / \text{Población objetivo general} * 100$	%	Efectividad
Indicador de satisfacción	Medir el nivel de satisfacción del beneficiario frente a las actividades del Plan de Capacitación.	Cuantitativo	%	Impacto
Indicador de impacto	Medir el nivel de impacto de las capacitaciones con recursos	Sumatoria del resultado de la medición de impacto de las capacitaciones con recursos / Total de capacitaciones realizadas con recursos	%	Impacto

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



CO21/962806



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	3	PÁGINA:	52 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

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 las y los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados, congresos, simposios, foros de formación, entre otros.

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

El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2023 y su cronograma se socializarán a través de la Intranet y la página web de la entidad, en formato con datos abiertos.

21. CRONOGRAMA

Se anexa el cronograma.

CONTROL DE CAMBIOS.

ACTIVIDADES O NUMERALES QUE CAMBIARON	CAMBIOS EFECTUADOS	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
Creación del documento	N/A	23/03/2021	01
Cambiaron los numerales: 8, 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 10, 10.1, 11, 12, 13, 14,15, 15.1, 17 y 21	Conforme al levantamiento de necesidades de capacitación se efectuaron los ajustes al documento para incluir las temáticas propuestas para desarrollar en el PIC en la Vigencia 2022 y se ajustó el cronograma de trabajo.	13/01/2022	02
Cambiaron los numerales: Justificación, Marco normativo, 8, 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 10, 10.1, 12, 13, 14, 15, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5, 16, 17, 18, 19, 19.1, 19.2, 20 y 21	Conforme al levantamiento de necesidades de capacitación se efectuaron los ajustes al documento para incluir las temáticas propuestas para desarrollar en el PIC en la Vigencia 2023, se actualizo la información justificación y el marco normativo y se ajustó el cronograma de trabajo.	25/01/2023	03

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



CO21/962806

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

