



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIONES

AÑO 2019

JESUS HERNANDO RODRIGUEZ PEREA
Personero Distrital de Buenaventura



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

PRESENTACION

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Plan de Formación y Capacitaciones, tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

Estos Planes deberán elaborarse con una periodicidad mínima de un año y deberán tener coherencia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, con los principios establecidos en la normatividad sobre la materia y con la planeación institucional. Estos planes estarán financiados con los recursos que se dispongan en el Presupuesto para tal fin.

La capacitación es definida como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios 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.

La Personería Distrital de Buenaventura, en cumplimiento de la normatividad sobre capacitaciones, deberá elaborar a comienzo de cada vigencia su Plan Institucional de Formación y Capacitaciones, el cual está orientado a mejorar las competencias y capacidades de sus funcionarios, para prestar un servicio con calidad en la defensa y protección de los derechos humanos de la comunidad bonaerense.

Para la elaboración del Plan Institucional de Formación y Capacitaciones, se tendrá en cuenta la metodología o procedimientos que establezcan la Dirección Financiera y Administrativa.



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

MARCO NORMATIVO

El presente plan de formación y capacitación responden a los lineamientos y objetivos propuestos en la siguiente normatividad:

- **Constitución Nacional:** Artículo 54.- *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.”*
- **Ley 734 de 2002:** Art. 36 Núm. 3.- *“Los derechos de los servidores públicos son recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.*
- **Decreto ley 1567 de 1998:** *“por el cual se crea el SIC, sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*
- **Titulo VI, de la Capacitación y Evaluación del Desempeño, Capítulo I la capacitación del empleado público, de la ley 909 de 2004.**

Art. 36: Objetivos de la Capacitación.- 1. “La capacitación y formación de los empleados públicos 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

PARAGRAFO.- *“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 desarrolle la presente ley”.*

- **Decreto 1227 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.**

Art. 65.- “Los planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados”.



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

Art. 67.- "El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la ESAP, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación".

- **Plan estratégico de la Personería Distrital de Buenaventura 2016 al 2019.**

Objetivo No. 5: PROMOVER EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL: El Talento Humano será el eje Central de la Personería Distrital de Buenaventura, por lo cual se fomentará la capacitación, el bienestar social y la entrega de los elementos de trabajo, con el fin de que se sientan comprometidos, motivados para cumplir las funciones asignadas incorporando valor agregado a la Entidad en el desarrollo de su misión institucional.

Estrategia 5.3 Brindar capacitación a los servidores públicos de la Personería Distrital, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a las necesidades institucionales tendientes a optimizar las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos que mejoren la productividad en la prestación de los servicios que presta la entidad

- **Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 6.2 Talento Humano.**

"los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada"; en el apartado 6.2.2 estipula que la entidad debe: determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas".



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores de la Personería Distrital de Buenaventura, para el logro eficiente y eficaz de su objetivo misional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Desarrollar programas de formación que contribuyan en el fortalecimiento de las competencias, destrezas y habilidades para el incremento de la efectividad y participación en los procesos de la gestión de la Personería Distrital de Buenaventura.
- Concebir espacios que fortalezcan el trabajo en equipo, y capacidad de liderazgo que les permita implementar herramientas de gestión, y proponer alternativas de mejoramiento que garanticen el continuo incremento de la productividad de la institución.
- Fortalecer los valores institucionales para el logro de una cultura organizacional basada en el respeto la responsabilidad y transparencia en el desempeño en la prestación del servicio, articulada con el Código de Valores de la Institución.
- Generar, mediante acciones de formación y capacitación en competencias, el desarrollo integral del recurso humanos con el objeto de incrementar la efectividad de la institución.



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION¹

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 empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

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

¹ PIC 2016- Función Pública



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

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 de la entidad.

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.



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones, se tuvo en cuenta las necesidades de capacitaciones que manifestaron los servidores públicos para mejorar el desempeño de sus funciones, al igual que la MISIÓN y VISIÓN vigente de la entidad, el resultado de la evaluación del desempeño, los hallazgos de informes de auditorías, objetivos de plan estratégico, actividades del Plan de Acción, Planes de mejoramiento, manual de funciones, disponibilidad presupuestal de la entidad y la normatividad vigente.

CONSOLIDADO DE TEMAS POR AREAS:

Dimensión del saber hacer:

Temas Misionales:

TEMAS	NIVEL DEL CARGO				NUMERO DE FUNCIONARIOS
	D	P	T	A	
Capacitación en el nuevo código general disciplinario, ley 1952 de 2019.	x				2
Capacitación en Actualización normativa en temas relacionados con los derechos humanos.	x				1

Temas Administrativos

TEMAS	NIVEL DEL CARGO				NUMERO DE FUNCIONARIOS
	D	P	T	A	
Capacitación Actualización en administración pública	x			x	2



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

Temas Transversales:

TEMAS	NIVEL DEL CARGO				NUMERO DE FUNCIONARIOS
	D	P	T	A	
Programa de Inducción y Reinducción.	x	x	x	x	25

Dimensión del ser:

TEMAS	NIVEL DEL CARGO				NUMERO DE FUNCIONARIOS
	D	P	T	A	
Trabajo en Equipo y Convivencia Laboral.	x	x	x	x	25

Inducción y Reinducción:

Como parte del Plan Institucional de Capacitación se incluyen los programas de Inducción y Reinducción institucional, en aspectos relacionados con las funciones del servidor público que se incorpora a la Entidad, dando a conocer las funciones del cargo, la misión, visión, plan estratégico vigente, código de ética, y todas las diversas situaciones administrativas que se presentan cotidianamente, por cuanto nos permite consultar las normas y procedimientos legales vigentes en materia de administración de personal. Igualmente incluimos el programa de reinducción en temas como:

- Programa de Inducción Objetivo: Brindar un conocimiento general de la Personería Distrital de Buenaventura, con el propósito de que los servidores



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

públicos ubiquen su rol dentro del órgano de control y fortalezca su sentido de pertenencia y desempeño en el nuevo sitio de trabajo.

- b) Programa de Reinducción Objetivo: Actualizar al servidor público sobre los cambios institucionales (misión visión objetivos) así como temas de actualidad de índole misional o administrativo, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de su trabajo.

En la reinducción participaran todos los funcionarios vinculados a la entidad y se realizara cada año.

PRESUPUESTO DE CAPACITACION: El presupuesto de capacitación, se imputará por la apropiación número 2.1.02.02.01 del presupuesto aprobado por la entidad.

JESUS HERNANDO RODRIGUEZ PEREA

Personero Distrital De Buenaventura

LIGIA YOLANDA CASTILLO

Directora Administrativa y Financiera

FELIPE GARCIA SINISTERRA

Jefe Oficina Asesora de Planeación

“TRABAJANDO POR LOS DERECHOS HUMANOS”

Buenaventura, Calle 2 Edificio CAD Piso10 Tel. 2978928

Email: personeria.distrital@personeriabuenaventura.gov.co

www.personeriabuenaventura.gov.co