

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2022



**EDWIN JANES PATIÑO MINOTTA
PERSONERO DISTRITAL DE BUENAVENTURA**

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Plan de Capacitación, 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.

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 Capacitación, 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 Bonaverense.

En el plan estratégico del periodo 2020-2024, como estrategia para la línea No. 4 se estableció el diseño de programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de Buenaventura.

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

1. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Institucional de Capacitación responde a los lineamientos y objetivos propuestos en la siguiente normatividad.

- **Constitución Política:** Consagra en el artículo 54 *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*
- **Decreto 1567 de 1998:** *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*
- **Ley 734 de 2002:** artículo 36 *“Los derechos de los servidores públicos son recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*
- **Título 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:** artículo 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”.*

Artículo 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 2020-2024.**

Línea estratégica 4: Una personería con procesos automatizados y personal altamente capacitado.

Estrategia: Establecer programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de buenaventura.

- **Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 100:2009 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”.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

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

2.2 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 humano con el objeto de incrementar la efectividad de la institución.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN¹

Complementariedad. 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. Se debe contribuir al desarrollo de potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

¹ PIC 2016 –Función Pública

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.

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.

4. 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, situación de la Pandemia por el Covid-19 y la normatividad vigente.

Dada las medidas de aislamiento establecidas por el Gobierno Nacional para mitigar la propagación del virus, los temas aquí expuesto cabe la posibilidad de ser ejecutados de manera virtual.

5. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

Los siguientes ejes temáticos que nos plantea el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, aportaran valor a la formación y desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

En concordancia con el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) *la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.* (...). Se plantean las siguientes temáticas para dar desarrollo al eje anterior.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	<ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional orientada al conocimiento
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos para la medición del desempeño institucional
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se busca construir confianza en la ciudadanía frente al servicio que presta la Entidad, generando impacto de manera positiva.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	<ul style="list-style-type: none"> Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Lenguaje Claro y Servicio al Ciudadano

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En esta era de cambios surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	<ul style="list-style-type: none"> Apropiación y uso de la tecnología
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos.
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y lenguaje tecnológico

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público, por tal razón se ha establecido unos temas que estén dirigidas a esta realidad.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentación Jurídica
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Contratación pública Manejo de Conflictos de Interés
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Código de integridad

EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

A la finalización del plan institucional de capacitación se evaluará con los siguientes indicadores:

INDICADOR	META
Numero de eventos de capacitación realizados/total de eventos programados	>80%

El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:

Satisfactorio 80% - 100%
Medio 60% - 79%
Bajo 30% - 59%
Critico 0% - 29%

