

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA**

**VIGENCIA
2024**

1. INTRODUCCIÓN

La Personería de Puerto Colombia, es un órgano de control del municipio, con enfoque social, en el marco de un Estado pluralista, promueve la efectividad integral de los derechos de las personas, trabaja al servicio de la ciudad, interviene y actúa como garante del respeto del ordenamiento jurídico, por parte de las autoridades públicas del municipio y vigila la conducta de los(as) servidores(as) públicos(as).

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los servidores(as), mediante la formulación, ejecución y evaluación del PIC, así mismo, los programas de inducción y reinducción los cuales se centran en el saber, el hacer y el ser de la persona lo que permite integralidad y equilibrio entre las dimensiones para que el servidor(a) responda adecuadamente a los objetivos de la Entidad.

Para tal fin, la Personería de Puerto Colombia, formula anualmente el plan, el cual se compone del marco de referencia y lineamientos legales e institucionales que orientan el desarrollo de la capacitación.



JUAN DAVID ORTEGA JIMENEZ
Personero Municipal

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano y las políticas del Modelo Integrado de Gestión y Control MIPG, de tal manera que permita contar con talento integral y al mismo tiempo contribuir a mejorar los indicadores de calidad en el cumplimiento de planes, proyectos y programas de la personería de Puerto Colombia.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores conforme a las políticas y planes que apunten al cumplimiento de los objetivos de la personería.
- Fortalecer las capacidades de los funcionarios conforme a los diferentes requerimientos realizados por los servidores de la entidad.
- Integrar nuevos conocimientos que ayuden a mejorar la cultura organizacional de la Entidad, haciendo uso de una adecuada comunicación, respetando las creencias, y valores de los servidores.
- Propiciar la transferencia de conocimiento entre los servidores para ofrecer un mejor servicio, a través de la socialización permanente de los cambios realizados a la normatividad o actividades desarrolladas por cada una de las áreas de trabajo que conforman la Entidad.

3. ALCANCE

El Plan se orienta al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de sus servidores(as) en niveles de excelencia.

La cobertura se extiende a todos(as) los(as) servidores(as) de la Entidad y se enmarca dentro de las necesidades institucionales de capacitación identificadas.

4. RESPONSABLES

Despacho de personería, secretaria general, Personerías Delegadas, Promover y facilitar el acceso y la participación activa de los(as) servidores(as) en el plan de capacitación.

Servidores(as): Participar en las actividades de capacitación (incluyendo la inducción y la reinducción) para las cuales haya sido seleccionado(a), rendir los informes correspondientes si, a estos hubiere lugar y aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 67, el cual define el término educación para el territorio nacional.
- Ley 115 de 1994, Por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 de 2017. “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- 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 1955 de 2019, Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

- Ley 1960 de 2019, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
 - El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
 - Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
 - Circular Externa N. 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

6. CONDICIONES GENERALES Y CONCEPTUALES

Plan Institucional de Capacitación: El Plan, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la Entidad y en sus empleados(as) una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la personería, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el Desempeño de los(as) servidores(as) públicos(as) en niveles de excelencia.

Según lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en su Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, “Las personas y sus competencias son el recurso fundamental de las Organizaciones. Por lo tanto, el aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las entidades públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado”.

En ese sentido, el Plan tendrá como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos de la Entidad, dentro de los cuales se enmarcará el desarrollo de competencias, buscando principalmente el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as), de tal manera que contribuya al mejoramiento de la Gestión institucional.

De otra parte, el DAFP señala que el aprendizaje requiere motivación y compromiso de las personas y planificación y gestión de los procesos de formación por parte de la Entidad, por lo cual, esta debe planificar y gestionar la formación y capacitación, de acuerdo con las necesidades, los intereses y potencial de las personas.

En consecuencia, la Entidad debe proveer oportunidades de aprendizaje a sus servidores(as), en procesos donde ellos(as) mismos(as) tengan un papel activo acorde con sus necesidades y compromisos, que conlleve a un Desempeño exitoso.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación, se encuentran reglamentados dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así:

Aprendizaje Organizacional: Se entiende como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (Artículo 67 CP de 1991).

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Artículo 67 CP de 1991).

Educación Formal: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. art. 7).

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).

7. LÍNEAS TEMÁTICAS

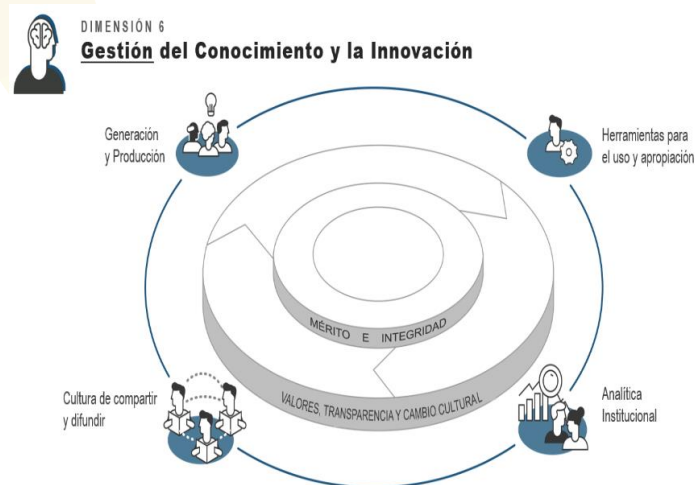
7.1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

De acuerdo con lo establecido por la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se considera que la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.

- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94).

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):



Fuente: Dirección de Gestión y conocimiento. DAFP, 2017.

7.2. Gestión 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7.3. 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.

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, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7.4. Prioridad y Ética de lo Público

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes

tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):



Fuente: Juan Carlos Jimenez.2018

7.5. Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto Ley 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la Personería del Municipio de Puerto Colombia y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo. También es importante hacer claridad en el tipo de programa a los que pueden acceder los funcionarios debido a su tipo vinculación así:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALES Y TEMPORALES	PERSONAS DE PRESTACION DE SERVICIO
<ul style="list-style-type: none"> •Capacitacion Formal •Educación para el trabajo •Inducción y reinducción •Entrenamiento en el puesto de trabajo •Temas transversales 	<ul style="list-style-type: none"> •Capacitacion formal •Inducción y reinducción •entrenamiento en el puesto de trabajo •temas transversales de interes para el desempeño institucional •Capacitación para la implementacion de los acuerdos de paz 	<ul style="list-style-type: none"> •Temas transversales de interes para el desempeño institucional(No tiene calidad de servidor publico) •Inducción y reinducción

Acceso a las actividades PIC 2024 de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de la Función Pública.

7.6. Obligaciones del Beneficiario

Conforme al artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

8. METODOLOGÍA

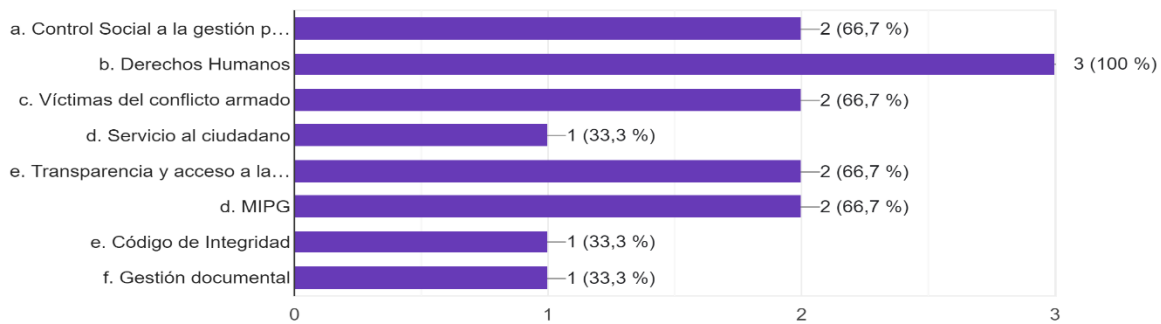
8.1. Diagnóstico de Necesidad de Aprendizaje Organizacional

Mediante la encuesta de Anexo 1. ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIONES Y PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, se conoció las necesidades de capacitación de los servidores vinculados a la planta de personal de la entidad, arrojando el siguiente resultado:

Cargo que desempeña en la entidad
3 respuestas



Seleccione cual de los siguientes temas de capacitación es necesario para mejorar la prestación del servicio brindado a la comunidad
3 respuestas



8.2. Temáticas de formación

A continuación, se relacionan las temáticas de capacitación correspondientes a los perfiles de los funcionarios, las cuales representan las necesidades de aprendizaje de los servidores(as), además de aquellas temáticas incluidas a solicitud del Personero Municipal, en pro de fortalecer la gestión institucional.

NOMBRE DEL EJE	TEMAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	CONSTRUCCIÓN DE VALOR PÚBLICO
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SERVICIO AL CIUDADANO
	TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (Ley 2195 de 2022)

	CONTROL SOCIAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA
	DERECHOS HUMANOS
	VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO
	MIPG
	GESTIÓN DOCUMENTAL
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	OFIMÁTICA (WORD-EXCEL-POWER POINT)
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	CODIGO DE INTEGRIDAD

Tabla 1. Temas de capacitación

8.3. Aliados Estratégicos y Redes de Conocimiento

Con el objeto de cumplir con las expectativas de este Plan, en particular en la realización de acciones de formación sin erogación, personería deberá buscar alianzas estratégicas, a fin de aprovechar los recursos existentes y en aras de fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos de la Personería de Puerto Colombia en las diferentes áreas. Así mismo, y de acuerdo con el Plan Nacional de Capacitación, es necesario gestionar una articulación interinstitucional con el fin de potenciar la transferencia de conocimientos, al respecto.

8.4. Inducción – Reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo” y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio dentro del Plan Institucional de Capacitación.

Inducción: Pretende integrar al servidor(a) a la cultura organizacional, con estos objetivos:

- Integrar y familiarizar al servidor(a) al sistema de valores deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
- Instruirlo(a) acerca de la misión, las funciones de su dependencia, responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- Informarlo(a) acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los(as) servidores(as) públicos(as).
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

Entrenamiento en Puesto de Trabajo: Se constituye en complemento de la inducción, teniendo en cuenta que el(la) servidor(a) público(a) adquiere la preparación específica y necesaria para el desempeño de sus funciones.

En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del Personero Municipal o de su delegado(a), realizar las actividades de entrenamiento en puesto de trabajo al (la) servidor(a) respectivo(a).

Reinducción: Está dirigida a reorientar la integración de los(as) servidores a la cultura organizacional ante los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Deberá realizarse mínimo cada dos (2) años.

9. PRESUPUESTO

La Entidad cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro “Servicios de educación para la formación y trabajo” para adelantar las actividades de capacitación que requieren contratación. Para la vigencia 2024, el presupuesto asignado es (\$6.000.000) SEIS MILLONES DE PESOS, M/cte.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

Teniendo en cuenta que el Plan es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con la ejecución y resultados, así como la evaluación a cada una de las actividades de capacitación.

9.1 Evaluación de la Ejecución

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan a través del indicador respectivo, el cual tiene una medición al finalizar el plan y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

9.2 Evaluación de Conocimientos

En el desarrollo de las distintas capacitaciones, se le solicitara al capacitador el registro de evidencias de: talleres, actividades grupales y cualquier clase de documento que evidencie la participación del servidor en la misma.

9.3. Evaluación de la Capacitación

La realizarán los participantes de las actividades de capacitación, la evaluación de satisfacción de la capacitación recibida.

11. INDICADORES

Para evaluar el cumplimiento de la ejecución las actividades establecidas en el Plan, se definieron los siguientes indicadores internos:

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	FORMULA DEL INDICADOR	META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	OBSERVACIÓN
MEDICIÓN DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	EFICACIA	(N° de temas de capacitación en el PIC ejecutados/N° total de temas de capacitación consolidados en el PIC) *100	100%	Al finalizar la ejecución del PIC	Este indicador tiene en cuenta el número de capacitaciones que se han ejecutado y si pertenece a la dependencia que solicito el tema de capacitación, sobre la totalidad de los temas consolidados en el PIC

Tabla 3. Indicadores

12. PLAN DE ACCION

Una vez analizada la información recolectada en el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de los métodos y de las fuentes ya mencionadas, se determinaron los siguientes temas a desarrollar dentro del PIC 2024.

NOMBRE DEL EJE	TEMAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	CONSTRUCCIÓN DE VALOR PÚBLICO
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SERVICIO AL CIUDADANO
	TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (Ley 2195 de 2022)
	CONTROL SOCIAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA
	DERECHOS HUMANOS
	VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO
	MIPG
	GESTIÓN DOCUMENTAL
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	OFIMÁTICA (WORD-EXCEL-POWER POINT)
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	CODIGO DE INTEGRIDAD



13. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
CONSTRUCCIÓN DE VALOR PÚBLICO											
SERVICIO AL CIUDADANO											
TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (Ley 2195 de 2022)											
CONTROL SOCIAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA											
DERECHOS HUMANOS											
VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO											
MIPG											
GESTIÓN DOCUMENTAL											
OFIMÁTICA (WORD-EXCEL-POWER POINT)											
CODIGO DE INTEGRIDAD											