



PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA
"DEFENDER TUS DERECHOS
ES NUESTRO DEBER"

**PLAN ANUAL DE CAPACITACION DE LA
PERSONERÍA DISTRITAL DE
CARTAGENA DE INDIAS 2021**

**CARMEN DE CARO
PERSONERA DISTRITAL**

**PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA
“DEFENDER TUS DERECHOS ES NUESTRO
DEBER”**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2021

**CARMEN ELENA DE CARO MEZA
PERSONERA DISTRITAL
IBIS LUZ MONTALVO OSPINO
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

“PERSONERÍA SOMOS TODOS” 2020-2024

PRESENTACIÓN

La Personería Distrital de Cartagena como agencia del Ministerio Público se encuentra encaminada en ejercer la guarda, promoción y defensa de los derechos humanos, vigilar la conducta oficial, proteger el interés público y contribuir a la solución alternativa de conflictos, generando una cultura de paz, desarrollo sostenible con el medio ambiente y acompañamiento de víctimas; haciendo cumplir los principios rectores de la función administrativa.

Como personera distrital para la vigencia 2020-2024, estoy comprometida a trabajar mancomunadamente con todos nuestros grupos de interés (Entes de control, Administración Distrital, servidores públicos y contratistas de la Personería de Cartagena, proveedores, y comunidad en general) a realizar acciones en sinergia que contribuyan a satisfacer las necesidades de todas las partes que intervienen en nuestro quehacer misional, bajo estos parámetros se presenta el Plan Estratégico “Personería somos Todos” .

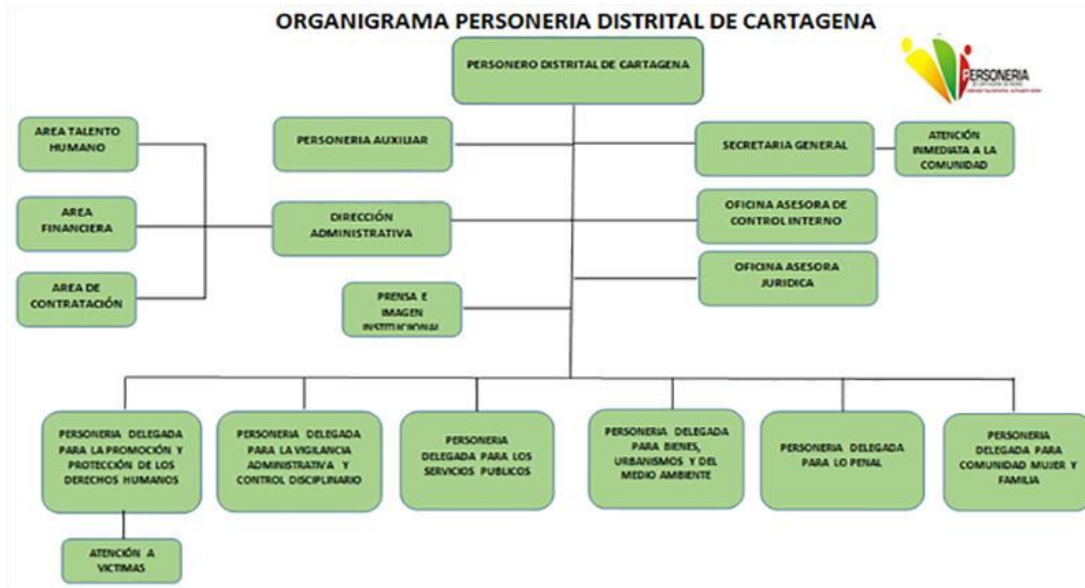
Este Plan Estratégico, liderado por la Personería Auxiliar, como coordinador del proceso de Direccionamiento y Planeación Estratégica, ha sido producto de una construcción colectiva tanto de los servidores públicos de la entidad como la comunidad en general, ha dejado como resultado unos lineamientos estratégicos que involucra a todos los procesos de nuestra Entidad, tanto estratégicos como misionales, de apoyo, y los de

evaluación, que incluye retos digitales y tecnológicos, aprovechamiento del talento humano cualificado y que proyecta grandes componentes para el cumplimiento de las seis líneas estratégicas formuladas como son:

- Una Personería que Atiende con Calidad a la Comunidad
- Una Personería como defensora de los derechos humanos
- Una Personería con cobertura y posicionamiento
- Una Personería que fortalece la función preventiva y disciplinaria en la gestión pública
- Una Personería defiende, protege el interés colectivo y la participación ciudadana
- Una Personería que fortalece y moderniza su gestión institucional

2. PLATAFORMA ORGANIZACIONAL Y DE PROCESOS

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS



3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

3.1. MISIÓN.

La Personería de Cartagena ejerciendo como Ministerio Público promueve y vigila el cumplimiento de los derechos humanos; ejerce vigilancia administrativa sobre quienes desempeñan funciones públicas, atiende y apoya en forma permanente y personalizada los requerimientos de la comunidad, con criterios de compromiso social, equidad, oportunidad, efectividad y mejoramiento continuo; velando por el crecimiento integral de sus servidores y la preservación del medio ambiente.

3.2. VISIÓN

La Personería Distrital de Cartagena será para el año 2024 una Institución que genere confianza y credibilidad como garantes de los derechos humanos y especial vigilancia a la gestión pública articulada con la coadyuvancia de la ciudadanía, actuando bajo los principios de autonomía, eficiencia y transparencia con el fin de mejorar continuamente todos sus procesos, bajo los lineamientos de un sistema de gestión de la calidad contando con un personal cualificado y apoyada en una plataforma tecnológica.

3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ☐ **Objetivo 1.** Promover actividades de promoción, prevención, protección y concientización sobre los Derechos Humanos
- ☐ **Objetivo 2.** Fortalecer la atención al ciudadano de manera permanente con el fin de generar confiabilidad en la prestación de los servicios de la entidad.
- ☐ **Objetivo 3. Prestar servicios de asistencia y asesoría jurídica bajo criterios de calidad oportunidad y calidez humana.**
- ☐ **Objetivo 4.** Activar mecanismos eficaces que permitan realizar seguimiento evaluación y vigilancia a los programas de la Administración Distrital y al comportamiento de los servidores públicos.
- ☐ **Objetivo 5.** Sensibilizar y promover el conocimiento, el respeto, la preservación de los derechos, el cumplimiento de los deberes y el correcto actuar de los servidores públicos a través de acciones preventivas, así como el ejercicio de un control disciplinario eficiente y eficaz
- ☐ **Objetivo 6.** Diseñar implementar y consolidar la tecnología de la información y las comunicaciones, para una gestión institucional eficiente y eficaz que brinde orientación oportuna a los usuarios y acerquen a la entidad a la comunidad.
- ☐ **Objetivo 7.** Diseñar e implementar una gestión del talento humano destinada a elevar el nivel de formación competencias, sentido de pertenencia y crecimiento personal de los servidores públicos de la ciudad
- ☐ **Objetivo 8.** Implementar una estrategia de lucha contra la corrupción mediante la sociabilización de los funcionarios, participación ciudadana, el acceso a la información pública y la rendición de cuentas
- ☐ **Objetivo 9.** Promover una cultura de calidad buen servicio y mejora continua en los procesos institucionales en el marco de los estándares internacionales y la normativa vigente

3.4. POLÍTICA DE CALIDAD

La Personería Distrital de Cartagena se compromete a orientar su gestión a la comunidad, promoviendo, protegiendo, orientando y defendiendo los derechos Constitucionales y Legales de los ciudadanos y prestar vigilancia a las actuaciones de los Servidores Públicos; Implementando y manteniendo un sistema de gestión de la calidad que mejore continuamente sus procesos y cuente con un talento humano competente y amable, encargado de prestar sus servicios con calidad y garantizando una administración eficiente de los recursos.

3.5. OBJETIVOS DE CALIDAD

<input type="checkbox"/> Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad.
<input type="checkbox"/> Mejorar continuamente los procesos
<input type="checkbox"/> Brindar servicios con calidad y oportunidad
<input type="checkbox"/> Impactar positivamente en la comunidad trabajando por la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público, la vigilancia de la conducta oficial y la solución de conflictos
<input type="checkbox"/> Evaluar y cualificar el desempeño del talento humano de la Entidad
<input type="checkbox"/> Administrar eficientemente los recursos

3.6. NATURALEZA

La Personería Distrital de Cartagena, es un ente de control encargado de ejercer las funciones de Ministerio Público y como tal promueve y protege los Derechos Humanos, los cuales son los pilares fundamentales de un Estado Social de Derecho; también se encarga de velar por el cumplimiento de la Constitución y la ley, vigila el ejercicio responsable de la Administración Municipal y la conducta oficial de los funcionarios públicos.

3.7. PRINCIPIOS



CONTROL EFECTIVO: nuestras actuaciones son efectivas y ajustadas a la ley, ajenas a intereses políticos o parcialidades.



PREDOMINIO DEL INTERÉS PÚBLICO: nuestras actuaciones son garantes e independientes por la defensa del interés público y colectivo de los principios de la función administrativa de la constitución y la ley.



PRIMERO EL CIUDADANO: para nosotros el ciudadano es lo más importante, trabajamos para garantizar sus derechos y necesidades, fomentando la participación ciudadana y procurando la mejora continua en nuestro que hacer,



CONTROL PREVENTIVO: nuestras acciones se priorizan y orientan buscando prevenir errores, omisiones, irregularidades o riesgos por medio de la capacitación, sensibilización asesoría y fortalecimiento de los sistemas de gestión y control interno.



TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA: facilitamos el acceso al ciudadano a la información sobre las actuaciones de la administración, de manera permanente, completa y oportuna, utilizando un lenguaje claro y contando con un mecanismo de rendición de cuentas a la ciudadanía sobre los procesos y resultados de la **gestión** efectuada, y fortaleciendo la participación ciudadana en la lucha contra la corrupción.



INTEGRIDAD EN LAS ACTUACIONES: nos comprometemos a realizar con transparencia nuestra labor, con el fortalecimiento de buenas prácticas y realización de conductas que contribuyan significativamente a la consecución de los objetivos institucionales en beneficio de toda la comunidad.



CONTROL ENTRE TODOS: para la defensa de los intereses públicos reconocemos al ciudadano como nuestro aliado, asegurando su participación a través de espacios de construcción colectiva.



RESTABLECIMIENTO DE LOS BIENES PÚBLICOS: Actuamos con determinación en la recuperación de los bienes públicos estos deben ser utilizado para los fines del Estado, buscar la restitución oportuna de los daños que ocasione.

3.8. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad se realiza de acuerdo con el Código de Valores establecido por la Nación y desarrollado por El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Este código tiene como propósito fundamental contar con una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que promuevan el desarrollo de la gestión institucional orientada al servicio, la adopción de una cultura ética y de integridad que fomente la transparencia, el rechazo y la no tolerancia frente a la corrupción.

La Personería Distrital de Cartagena acoge, los cinco (5) valores establecidos

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3.9. FUNCIONES ESPECIALES DE LA PERSONERÍA

Como Agente del Ministerio Público:

- ✓ Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando lo considere necesario para la defensa del orden jurídico, el patrimonio público o los derechos y garantías fundamentales.
- ✓ Defender los derechos o intereses colectivos adelantando las acciones populares que para su protección se requieren.

Como Veedor del Tesoro:

- ✓ Velar por el cumplimiento de los principios rectores de la contratación administrativa establecidos en la ley tales como: transparencia, economía, responsabilidad, ecuación contractual y selección objetiva
- ✓ Velar por el cumplimiento de los objetivos del control interno establecidos en la ley, tales como: igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.
- ✓ Realizar las visitas, inspecciones y actuaciones que estime oportunas en todas las dependencias de la administración municipal para el cabal cumplimiento de sus atribuciones en materia de tesoro público municipal.
- ✓ Evaluar permanentemente la ejecución de las obras públicas que se adelante en el respectivo municipio.
- ✓ Exigir informes sobre su gestión a los servidores públicos municipales y a cualquier persona pública o privada que administre fondos o bienes del respectivo municipio.
- ✓ Coordinar la conformación democrática a solicitud de personas interesadas o designar de oficio comisiones de veeduría ciudadana que velen por el uso adecuado de los recursos públicos que se gasten o inviertan en la respectiva jurisdicción.
- ✓ Solicitar cuando lo considere necesario a la Contraloría General de la Nación o de la Contraloría Departamental, la intervención de las cuentas de la respectiva entidad territorial.
- ✓ Tomar las medidas necesarias, de oficio o a petición de un número plural de personas, o de veedurías ciudadanas, para evitar la utilización indebida de recursos públicos con fines proselitistas.

- ✓ Promover y certificar la publicación de los acuerdos del respectivo concejo municipal, de acuerdo con la ley.
- ✓ Procurar la celebración de los cabildos abiertos reglamentados por la ley. En ellos presentará los informes sobre el ejercicio de sus atribuciones como veedor del Tesoro Público.

Como Defensor De los Derechos Humanos:

- ✓ Divulgar la Constitución, la ley y en coordinación con otras autoridades adelantar programas de educación y concientización sobre los derechos humanos y los deberes fundamentales del hombre.
- ✓ Recibir y tramitar quejas y reclamos sobre la violación de los derechos civiles, políticos y las garantías sociales.
- ✓ Solicitar de los funcionarios de la rama judicial los informes que considere necesarios sobre los hechos que se relacionen con la violación de los derechos humanos.
- ✓ Velar por los derechos humanos de las personas recluidas en los establecimientos carcelarios, psiquiátricos, hospitalarios, ancianatos, orfanatos y similares.
- ✓ Coordinar el comité municipal de defensa, protección y difusión de los derechos humanos.
- ✓ Las demás funciones que por disposición constitucional y/o legal corresponda.

Atribuciones Especiales:

- ✓ Fijar las políticas internas de la entidad y dirigir, coordinar y controlar la marcha de la Personería Municipal.
- ✓ Nombrar y remover los funcionarios de la Personería, darles posesión en la forma como determina la Ley.
- ✓ Rendir anualmente un informe al Concejo sobre el cumplimiento de las tareas desarrolladas en razón a sus funciones o cuando lo estime conveniente.
- ✓ Presentar proyectos de acuerdo sobre asuntos de su competencia.
- ✓ Exigir a los Servidores Municipales la información que requiera para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Solicitar la suspensión de los Servidores Municipales investigados en caso de faltas graves o cuando la permanencia del funcionario en el cargo pueda entorpecer la investigación, según la Ley 734 de 2002 y sus reglamentarios.
- ✓ Ordenar directamente el gasto y el pago contra el presupuesto de la Personería, suscribir los contratos necesarios para la adquisición y el suministro de bienes y servicios para el funcionamiento y servicio de la entidad y en general administrar los bienes adscritos a esta.
- ✓ Aplicar los sistemas y procedimientos relacionados con el funcionamiento de la carrera administrativa en forma independiente de otros organismos del nivel municipal y desarrollar las disposiciones legales sobre la materia.
- ✓ Suscribir y/o celebrar contratos o convenios para el normal funcionamiento de la entidad de conformidad con la Ley 80 y sus reglamentarios.

INTRODUCCION

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Entidad, y en aras de cumplir con la Misión Institucional, es prioridad fortalecer las capacidades y desarrollar competencias y habilidades de los servidores públicos de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, con este propósito y en cumplimiento del marco normativo, de los procedimientos establecidos y de las necesidades priorizadas identificadas en el mes de Enero del año 2021, mediante el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación 2021.

Con base en la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Personería Distrital de Cartagena De Indias, diseña y ejecutará el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano, desarrollando las habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad, canalizando todos estos activos al mejor desempeño laboral.

Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, de acuerdo con los objetivos del Plan Estratégico de Personería Distrital De Cartagena 2020 - 2023.

Se ha establecido que las diferentes Entidades internamente deben formular un Plan de Formación y Capacitación, la Ley 909 de 2004 en su artículo 65 plantea que los Planes de Capacitación deberán responder a un estudio técnico que identifique necesidades, para el desarrollo de las competencias laborales.

OBJETIVO

- Por medio del proceso continuo de capacitación se logrará la actualización de los conocimientos, consolidar las habilidades, destrezas y aptitudes de los servidores de la Personería Distrital de Cartagena de Indias, de conformidad con las necesidades de capacitación identificadas en la encuesta aplicada en el mes de enero del 2021 y el resultado de la auditoría de Control Interno vigencia 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, a través del desarrollo integral del servidor público.
- Incentivar a que los servidores públicos tengan la motivación de participar en la oferta de capacitación de la entidad.
- Lograr, mediante los programas de Inducción y Reinducción, que se facilite la adaptación de los nuevos servidores públicos y dinamizar el desempeño de aquellos que vienen en la entidad.
- Contribuir a la profesionalización y mejoramiento del desempeño de los servidores.
- Toda actividad de capacitación en la Personería Distrital de Cartagena, tiene como meta optimizar la calidad de los servicios, procurando que los conocimientos y competencias adquiridas sean sostenibles el mayor tiempo posible.
- Afianzar en los servidores públicos el conocimiento acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad, valores y crear sentido de pertenencia.

ALCANCE:

- Este procedimiento aplica para la planta de personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas de la Personería Distrital de Cartagena De Indias.

DEFINICIONES

La Personería Distrital De Cartagena De Indias, asume los siguientes términos:

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, 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, el eficaz desempeño del cargo y el 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

PLAN DE CAPACITACIÓN: Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de 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.

FORMACIÓN: Proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas.

EDUCACIÓN NO FORMAL: Denominada para el trabajo y el desarrollo Humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales

EDUCACIÓN INFORMAL: De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994, es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurado.

Artículo 2 del Decreto 2888 de 2007 “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones”

Artículo 43 de la Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”. 4 Ibídem. Artículo 10.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

Personería Distrital de Cartagena de Indias
Calle 31 (Av. Pedro de Heredia) No. 39-264, Barrio Amberes
e-mail: info@personeriacartagena.gov.co
www.personeriacartagena.gov.co

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. Prevalencia del interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

f. 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.

g. 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, tendrán prelación los empleados de carrera administrativa. 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.

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

i. 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.

j. 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.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para cumplir con los retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 1083 de 2015 y Decreto 1499 de 2017, ha dado pie al Departamento Administrativo de la Función Pública, para hacer un nuevo diseño de la Política Nacional de Formación y Capacitación, el cual comprende tres enfoques o ejes principales:

a. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es un “proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias” 5 , de acuerdo con lo anterior, en la CNSC se identificarán las fortalezas de los servidores y que ayudarán a fortalecer la capacitación interna de la entidad. Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se requiere que los líderes y directivos de la entidad estén comprometidos con la capacitación; que la entidad sea flexible en cuanto a la comunicación, la información y aprendizaje continuo; que los servidores y directivos presenten buena disposición para aprender y por último que la entidad fortalezca el aprendizaje continuo. Todo lo anterior, va a fortalecer la democratización del conocimiento combinando diferentes didácticas y teorías de aprendizaje, y con esto se fomenta el cambio organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores hacia la entidad.

5 Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.

b. ENFOQUE TERRITORIAL: GOBERNANZA PARA LA PAZ: “Para el diseño y aplicación de programas de aprendizaje en los entes territoriales, las acciones deben partir del precepto de que los grupos sociales son diversos y que por esta razón dentro de las entidades también se hacen visibles estas diferencias; lo cual significa, por ejemplo, que los grupos étnicos no son homogéneos y presentan en su interior características, visiones del mundo y prácticas diferenciadas, que deben ser tenidas en cuenta” 5 .

c. FORMULACIÓN DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE APRENDIZAJE: “El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es probablemente el de mayor valía para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos” .

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

El programa de formación y capacitación de la vigencia está integrado por:

- Un programa de inducción.
- Un programa de reinducción.
- Un plan de capacitación.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

Personería Distrital de Cartagena de Indias
Calle 31 (Av. Pedro de Heredia) No. 39-264, Barrio Amberes
e-mail: info@personeriadecartagena.gov.co
www.personeriadecartagena.gov.co

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Entidad, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Tendrá como objetivos:

1. Iniciar su integración al sistema diseñado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de la entidad.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Personería Distrital de Cartagena de Indias.

Por lo tanto, al ingresar un nuevo funcionario a la Entidad, la Dirección Administrativa y Financiera, socializará los siguientes temas:

PROGRAMA DE RE INDUCCIÓN.

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia con la Personería Distrital de Cartagena de Indias. De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 los programas de reinducción se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa,

En el año 2020 se llevó a cabo una jornada de reinducción, para el mes de Marzo – Abril de 2021 se tienen prevista una reinducción con todos los servidores de planta y contratistas de la entidad, el cual se realizara en una jornada ya sea en horas de la mañana o de la tarde.

De otra parte, la socialización del modelo estándar de control interno y de cambios o ajustes a los procedimientos podrá desarrollarse a través de jornadas de reinducción. En general todo cambio en el desarrollo de la gestión o de administración y aplicación de sistemas de información y comunicación.

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.

- Redefinición de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos; implementación y aplicación de sistemas de información y comunicación.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la atención y prestación del servicio público a la ciudadanía.
- Determinación y actualización de Indicadores de Gestión, Mapas de Riesgo, Políticas de Operación y Controles, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención de riesgos de corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Capacitación a los antiguos servidores públicos en el uso y manejo de los nuevos softwares que la entidad adquiera para el desarrollo de la misión institucional.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Para el año 2021 estarán programadas (13) Capacitaciones de Inducción y Reinducción las cuales se darán entre los meses de febrero a diciembre del 2021.

Plan Estratégico Institucional.

Código De Integridad, Valores Del Servidor Publico

Protocolo De Bioseguridad

Modelo Estándar De Control Interno Mec

Manual De Funciones Y Procedimientos

Nómina Y Régimen Salarial

Políticas Y Protocolo De Atención Al Ciudadano

Capacitación En La Web Y Programas Informáticos De La Entidad

Mapa De Riegos, Normas De Seguridad

Comités Institucionales

Programa De Capacitación E Incentivos

Plan De Capacitación

Plan Estratégico Del Talento Humano

Plataforma SIAP

Software Transfor

Tema	Población Objeto	Estrategia	Periodicidad
------	------------------	------------	--------------

Programa De Inducción Y Reinducción	Servidores Públicos Y Colaboradores de la Personería Distrital De Cartagena De Indias	Capacitación Interna	Semestral
--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	-----------

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Un Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las 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.

La Dirección Administrativa y Financiera luego de presentar a la Comisión de Personal el diseño del Plan Institucional De Capacitación (PIC) para lo pertinente en cumplimiento a lo establecido en el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 le dará traslado del mismo al Comité de Gestión y Desempeño para su revisión, aprobación, adopción y comunicación.

Para la formulación del PIC 2021 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Revisión de los temas que quedaron pendientes del Plan 2020.
- Revisión de los resultados de la encuesta de necesidades aplicada en enero del 2021.
- Recomendación del área de control interno, priorizando problemas y retos institucionales en proyectos de aprendizaje, clasificando las necesidades y aspectos a fortalecer por oficinas, dependencias y áreas.
- Los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2020 – 2023.

Se prevé que el cubrimiento de los temas que hacen parte del presente PIC se dará con el apoyo de diferentes entidades, algunas de las cuales hacen parte de la Red Institucional de Capacitación:

- Universidad Rafael Núñez
- Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena
- Escuela superior de Administración pública – ESAP
- ARL- Positiva
- Colfondos
- Personería De Medellín
- Caja de Compensación Familias COMFENALCO
- Y otras entidades que oferten capacitación

OBSERVACION:

Las necesidades de capacitación que surjan durante la vigencia y no estén incluidas en el PIC, se tendrán en cuenta, si y sólo si, no representan erogaciones adicionales a la inversión inicialmente proyectada.

6 Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.

MARCO NORMATIVO

- ❖ Decreto 1567 de agosto 5 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- ❖ Decreto No. 682 de abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ❖ Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- ❖ Ley 1064 de Julio 26/2006 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-

ANEXOS

- 1.Consolidados retos institucionales en proyectos de aprendizaje aportados por la oficina de control interno relacionado con el plan de mejoras año 2020.
- 2.Consolidado detección necesidades por grupo o área.

NECESIDADES DE LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD

Proceso	Proyectos De Aprendizaje Por Competencias	Población Objeto	Estrategia
Apoyo	Actualización normativa en temas de liquidación de nómina y prestaciones sociales para entidades públicas de nivel territoriales.	Dirección Administrativa y Financiera.	Capacitación Interna Y Externa
	Actualización en las normas aplicables al talento humano: Ingreso, desarrollo y Retiro - Seguridad y Salud en el Trabajo.		
	Evaluación de Desempeño servidores públicos de Carrera administrativa y Acuerdos de Gestión para servidores público de Libre nombramiento y Remoción.		
	Ley de archivo para historias laborales.		
	Actualización de normas aplicables al proceso de Almacén		
	Proceso de Inventarios		
	Actualización en las normas aplicables al proceso de Presupuesto		
	Actualización del manual de presupuesto-		
	Actualización en las normas Y Políticas aplicables al proceso Contable		
	Capacitación en la elaboración de informes a las entidades como la Contraloría Distrital, Hacienda Distrital.		
	Actualización en las normas aplicables a contratación pública.		
Estratégico	Diseños de Planes Institucionales.	Personería Auxiliar	

	Trámites y Servicios.		Capacitación Interna Y Externa
	Aspectos Claves De La Planeación Y Gestión Contractual.		
Evaluación Y Control	- Actualización en Auditoria Interna Basada en Riesgos - Nueva Guía para la Administración de Riesgos y Diseños de Controles	Control Interno	Capacitación Externa
Misional	Actualización en el Código Nacional de Policía y Convivencia (Ley 1801 de 29 de julio de 2016), especialmente en lo relacionado con los comportamientos que afectan a la integridad urbanística; los comportamientos contrarios al cuidado e integridad del espacio público y los comportamientos que afectan al medio ambiente. Curso de Actualización sobre El Urbanismo Táctico. Curso sobre Planificación Urbana.	Control urbanístico, bienes distritales, policivo y medio ambiente	
Misional	curso o capacitación en sistemas. capacitación sobre las fórmulas tarifarias de los servicios públicos domiciliarios	Servicio Publico	Capacitación Interna Y Externa
Misional	Salud laboral Derechos humanos Actualización en la ley de victimas Restitución de tierras Motivación personal	Trabajo Social	
	Nuevo Código disciplinario Actualización en materia de contratación pública Medidas e implementación de protocolos de bioseguridad, para atención de usuarios en oficina. Plataforma del SECOP Manejo de las tecnologías de la comunicación	Vigilancia administrativa y contratación pública.	
Misional	Actualizaciones en las normas SPD Políticas administrativa Actualización en las normas aplicables al proceso de gestión documental Diseño y Formulación de PINAR Y PGD Atención al ciudadano	Secretaria General	Capacitación Interna Y Externa
Misional, Apoyo, Estratégico, Evaluación Y Control	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Negociación Colectiva office básico Formulación y seguimiento a planes de acción. Mapa de riesgo Identificación, valoración, y monitoreo de riesgo. Medición y seguimiento a la gestión y cumplimiento de metas a través de indicadores de gestión. Gobierno Digital / Ley de Transparencia Ley De Archivo	Todos los procesos	Capacitación Interna Y Externa

EVALUACIÓN DEL PLAN

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

Evaluación de la Ejecución: Se realizará durante el período a través del indicador respectivo, el cual tiene una medición trimestral y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

Evaluación de los Resultados: Se realizará al finalizar la ejecución del plan y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos

Evaluación de la Capacitación: La realizarán los participantes de las actividades de capacitación, al finalizar cada una de éstas. Esta evaluación permite valorar la importancia de los temas tratados, el manejo de los temas por parte de los capacitadores, la metodología para el desarrollo de las actividades, la posibilidad de aplicación de los temas en el desarrollo de sus funciones y la organización de la actividad. Se realizará en el formato "Evaluación de Capacitaciones".

INDICADORES

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

Nombre Del Indicador	Formula Del Indicador	Meta	Frecuencia De Medición	Observación
Medición Del cumplimiento del Plan Institucional Capacitación.	N° de capacitaciones en el PIC ejecutados/N° total de capacitaciones proyectadas en el PIC) *100	60%	Trimestral	Este indicador tiene en cuenta el número de capacitaciones que se ejecutaran en la entidad en la vigencia 2021, respecto de las proyectadas en el PIC, teniendo en cuenta que la línea base 2020 es presuntiva y equivale a un 60%.
Medición De Eficacia De La Capacitación	No. de Servidores públicos capacitados/ sobre el total de los servidores públicos de la entidad.	80%	Trimestral	Este Indicador mide la eficacia del PIC en la entidad.
Medición De Eficacia De La Capacitación	(N° de servidores(as) que muestran satisfacción mediante la encuesta de la Evaluación de la Capacitación / N.º de servidores(as) que realizaron la Capacitación) *100	90%	Trimestral	Este indicador tiene en cuenta la satisfacción de los asistentes a la capacitación mediante la diligencia de encuesta enviada a la Dirección Administrativa y financiera.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS 2021

