

PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL 2015



**Defensoría
del Pueblo**
C O L O M B I A

SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL 2015



Contenido

1. Introducción	3
2. Política de Gestión del Talento Humano	3
3. Marco Normativo	3
4. Objetivos	4
4.1. Objetivo General	4
4.2. Objetivos Específicos	5
5. Definiciones	5
5.1 Competencias	5
5.2 Capacitación	5
5.3 Formación	5
5.4 Educación formal	5
5.5 Educación para el trabajo y el desarrollo humano	6
5.6 Educación informal	6
6. Marco Conceptual	6
7. Principios rectores de la Capacitación	7
8. Lineamientos conceptuales y pedagógicos	8
8.1 Conceptuales	8
8.2 Pedagógicos	8
9. Estructura del Programa de Capacitación y Formación	9
9.1 Inducción	9
9.2 Re inducción	10
9.3 Plan Institucional de Capacitación - PIC	10
9.4 Red Institucional de Capacitación	18
10. Proyecto de Aprendizaje en Equipo	19
10.1 Red de apoyo de Capacitación a Nivel Nacional	19
11. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	19
12. Ejecución	19
13. Seguimiento y Evaluación	19
14. Referencias	21

1. Introducción

La formulación de la Política de Gestión del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo, se fundamenta en el cuarto énfasis de acción del Plan Estratégico 2013-2016, *Fortalecimiento Institucional*, y específicamente en el objetivo estratégico 4.2 que tiene el propósito de fortalecer programas de desarrollo del talento humano para cualificar a los servidores públicos potencializando su crecimiento personal y profesional, y del cual se traza el resultado de implementar una estrategia de gestión integral que vela por el bienestar, la salud y seguridad en el trabajo, evaluación y la formación de los servidores públicos, orientado al cumplimiento de la misión institucional.

Para atender la estrategia de formación de los servidores públicos, a través del Plan de Formación y Capacitación en la Defensoría del Pueblo, éste debe considerar dentro de su estructura, las directrices para el funcionamiento del Programa de Capacitación para la Investigación y la Acción, el cual se implementa mediante los programas de Desarrollo Personal, Desarrollo Institucional y Formación Técnica Especializada.

El programa de Formación y Capacitación está dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo e incluye los componentes de Inducción, Re inducción y Capacitación, y tiene en cuenta los principios establecidos en el Plan Estratégico Institucional y en el Código de Ética de la Entidad, vigentes.

2. Política de Gestión del Talento Humano

La Defensoría del Pueblo ha definido como Política de Gestión del Talento Humano la implementación de una estrategia de gestión integral que vela por la vinculación, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, evaluación, compensación, formación y desvinculación de los servidores públicos, orientada al cumplimiento de la misión institucional. Lo anterior en el marco del fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos.

3. Marco Normativo

- **Ley 24 de 1992:** Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.
- **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 909 de 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 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998. El título V establece el Sistema nacional de capacitación y estímulos.

- **Sistema de Gestión de la Calidad y MECI:** Los programas y actividades de la gestión del talento humano en la Defensoría del Pueblo, se desarrollan atendiendo los lineamientos de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP: 1000 2009 y el Modelo Estándar de Control Interno - MECI 2014. El numeral 6.2 *Talento Humano* de la norma NTCGP: 1000 tiene la intencionalidad de garantizar que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas cuentan con las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) necesarias para realizar los trabajos que afectan la calidad del producto o servicio.

Por su parte el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano* que tiene el propósito de establecer los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional.

- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 528 de 2007:** Establece la estructura orgánica para el funcionamiento del Macroproceso de Capacitación para la Investigación y la Acción de la Defensoría del Pueblo, que implementa a partir de los programas de Desarrollo Personal, Desarrollo Institucional y Formación Técnica Especializada.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1014 de 2013:** Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para la vigencia 2013-2016, cuarto énfasis de acción *Fortalecimiento Institucional*.
- **Decreto 025 de 2014:** Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo, incluyendo la estructura orgánica de la Entidad al igual que las funciones de las dependencias que la conforman, dentro de las cuales se encuentra la Subdirección de Gestión del Talento Humano, dependencia encargada de dirigir el proceso de talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo, y de apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC de 2008:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Formular e implementar el Plan de Capacitación Institucional 2015 dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, a través de la adquisición y desarrollo de competencias para fortalecer el desempeño laboral.

4.2. Objetivos Específicos

Consolidar el diagnóstico de necesidades capacitación de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.

Identificar las actividades prioritarias atendiendo los resultados del diagnóstico, el Plan Estratégico Institucional y la disponibilidad presupuestal.

Ejecutar el Plan de Capacitación Institucional dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.

5. Definiciones

5.1 Competencias

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.

5.2 Capacitación

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano 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.

5.3 Formación

Capacitación que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

5.4 Educación formal

Aquella educación impartida 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 Ar. 4 - Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Los programas académicos de la Educación formal corresponden a estudios de:

- Pregrado: Estudio superior hasta el título de grado.

- Posgrado: Estudio que tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado, es la última fase de la educación formal. Las modalidades son:

- ✓ Especialización
- ✓ Maestría
- ✓ Doctorado
- ✓ Postdoctorado

5.5 Educación para el trabajo y el desarrollo humano

Antes denominada educación no formal, 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 - Decreto 2888 de 2007).

5.6 Educación informal

Conocimiento adquirido libre y espontáneamente proveniente de una fuente no estructurada cuyo objetivo es actualizar y complementar la educación inicial.

6. Marco Conceptual

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene por objetivo prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal; y en la Defensoría del Pueblo, uno de sus componentes, lo constituye el área de Formación y Capacitación de Institucional.

El Plan de Capacitación de la Defensoría del Pueblo se constituye a partir de las actividades de Inducción, Reinducción y Capacitación.

El Proceso de capacitación y formación institucional se complementa mediante los siguientes programas de acción:

1. Desarrollo Personal: Desarrollar y fortalecer competencias que faciliten el buen desempeño de los servidores y funcionarios en las diferentes situaciones de la vida personal, social y laboral con autonomía, responsabilidad y madurez.
2. Desarrollo Institucional: Impulsar la apropiación de la cultura colectiva, el manejo de políticas, metodologías e instrumentos que fortalecen las habilidades comunicativas y de gestión de la Defensoría.
3. Formación técnica especializada: Fundamentar y desarrollar conocimientos y habilidades específicas y especializadas que permitan tener un servidor público de la Defensoría experto en la promoción, divulgación y el ejercicio de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

7. Principios rectores de la Capacitación

La capacitación debe tener en cuenta los principios establecidos en el Plan Estratégico Institucional y en el Código de Ética de la Entidad, vigentes.

8. Lineamientos conceptuales y pedagógicos

8.1 Conceptuales

- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

8.2 Pedagógicos

- La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

9. Estructura del Plan de Capacitación y Formación

El plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes programas:

9.1 Inducción

El objetivo del Programa de Inducción es apoyar a los servidores públicos recién vinculados a vivir su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional, conscientes en el conocimiento y asimilación de sus valores, de sus actitudes, de sus comportamientos, símbolos, reglamentos, costumbres, lenguajes y ritos. Familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que garantice su compromiso para lograrlo.

Inducción al puesto de trabajo: Su propósito es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del servidor público en un rol dentro de la Defensoría del Pueblo y fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad en la relación de su trabajo de manera autónoma.

Inducción Institucional: Se realiza de manera presencial en el nivel central y se desarrolla de acuerdo con la agenda que se relaciona a continuación, y que puede ser modificada de acuerdo con las necesidades institucionales:

PRIMER DÍA

1. Planeación Estratégica
2. Defensoría del Pueblo (Estructura y Funciones de cada una de las Direcciones, Delegadas, Subdirecciones y Dependencias)
3. Defensoría del Pueblo y los Derechos Humanos
4. Derecho Internacional Humanitario
5. Vice Defensoría del Pueblo
6. Sistema de Gestión Ambiental
7. Asociación sindical - ASDEP

SEGUNDO DÍA

8. Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas
9. Atención al Ciudadano
10. Dirección Nacional de Defensoría Pública: Estructura y funcionamiento
11. Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales
12. Delegada para los derechos de las mujeres y asuntos de género
13. Delegada para la Orientación y Asesoría de las Víctimas del Conflicto Armado
14. Control Interno
15. Ley de Transparencia

16. Código Disciplinario y Ley 1010

TERCER DÍA

17. Código de ética

18. Gestión Administrativa y Sistemas de Información

19. Comunicaciones Internas

20. Subdirección de Gestión del Talento Humano

21. Carrera Administrativa

22. Desarrollo del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo

23. Gestión Técnica del Talento Humano

24. Asociación sindical - ASENDER

25. Evaluación y clausura

9.2 Re inducción

Las actividades de Reinducción tienen por objetivo ofrecer a los servidores públicos ya vinculados con la Defensoría del Pueblo, actualizaciones en respuesta a cambios organizacionales, técnicos o normativos.

9.3 Capacitación

El cumplimiento de los objetivos misionales requiere talento humano eficiente y dinámico al servicio de la institución, por lo que con las actividades de Capacitación se busca fortalecer sus competencias con base en el desarrollo del talento humano, el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios y la implementación adecuada de procesos y procedimientos; garantizando la interiorización de las competencias adquiridas y desarrolladas en los servidores públicos.

Las actividades de capacitación y el presupuesto correspondiente a la vigencia 2015, se enfocan en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Adicionalmente, a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público y con recursos del Proyecto de Inversión Implementación del Modelo Organizacional para la Cualificación Integral del Talento Humano, se ofrecen apoyos económicos para adelantar programas de educación formal.

A continuación se presenta el Plan de Capacitación aprobado por el Consejo de Capacitación en sesión del 11 de mayo de 2015:

PLAN DE CAPACITACIÓN 2015					
N	Énfasis de acción	Línea de capacitación	Temática	Dependencia propuesta para Apoyo curricular	Solicitantes Dependencias
1	Cultura en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Especializada	Modelo Pedagógico Institucional	Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de Derechos Humanos	Direcciones Nacionales y Delegadas
			Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario	Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de Derechos Humanos Delegada para los Asuntos Constitucionales y Legales	Nacional
			* Violencia sexual: Ley 1719 de 2014 (acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado) * LGBTI	Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género	Representación Judicial a víctimas, Atlántico, Urabá, Bolívar, Guajira, Antioquia, Cundinamarca, Bogotá, Caldas, Valle del Cauca, Norte de Santander, Chocó, Cauca, Arauca

			<p>* Sistema de responsabilidad penal</p> <p>* Protocolos de atención a niños, niñas y adolescentes en responsabilidad penal</p> <p>* Violencia sexual, intrafamiliar y explotación sexual (Capacitación virtual) y a nivel central para 40 personas</p>	Delegada para la Infancia, la Juventud y Adulto Mayor	Delegada para la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor
			<p>* Participación ciudadana en el sector rural</p> <p>*Herramientas pedagógicas de promoción</p>		Regional Ocaña, Delegada para los Asuntos Agrarios y Tierras
2	Víctimas del conflicto armado y escenarios de paz	Especializada	<p>* Justicia Transicional:- Ley 1448 de 2011 (medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno) / Atención / Reparación: Restitución de tierras * Ley 1719 de 2014 (acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado). * Seguridad en terreno</p>	Delegada para la Orientación y Asesoría de Víctimas del Conflicto Armado Interno	Oficina de Asuntos InternacionalesD espacho del Vicedefensor del PuebloDirección Nacional de Atención y Trámite de QuejasNivel RegionalDelegada a VíctimasDelegada de DesplazadosDelegada para los Indígenas y las Minorías étnicasDirección Nacional de Defensoría Pública
3	Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Colectivos y del Ambiente	Especializada	Acciones populares y de grupo	Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales	Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales Regional

				Santander
		<ul style="list-style-type: none"> * Alcance de los derechos desde la perspectiva de la corte * Jurisprudencia en justicia transicional: <ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico para la paz - Derechos de las víctimas - Restitución de tierras 	Delegada para los Asuntos Constitucionales y Legales	Delegada para los Asuntos Constitucionales y Legales Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas Regional Santander
		<ul style="list-style-type: none"> * Minería * Derecho ambiental * Servicios públicos 	Delegada para los Derechos Colectivos y del Ambiente	Delegada para los Derechos Colectivos y del Ambiente, Regionales, Bolívar, Boyacá, Magdalena Medio, Cauca, Chocó
		<ul style="list-style-type: none"> * Derechos étnicos para representación a víctimas que pertenecen a estos grupos. * Consulta previa 	Delegada para los Indígenas y las Minorías étnicas	Regional Guaviare Regional Nariño Regional Tolima
		<ul style="list-style-type: none"> * Programas de vivienda * Estándares internacionales de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales * Políticas públicas * Ordenamiento social y productivo de la propiedad de la tierra rural. * Servicios públicos 	Delegada Asuntos Económicos, Sociales y Culturales	Nivel Regional Delegada Asunto económicos, sociales y culturales - Políticas Públicas Delegada para los Derechos Colectivos y del Ambiente Delegada para la Prevención de Riesgos de Violaciones de DDHH y DIH - SAT Delegada para

				los asuntos agrarios y tierras
		<p>* Actualización de las reformas en salud, seguridad social y discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 1751 de 2015, Regula el derecho a la salud - Pensiones (Reconocimiento de pensiones a las víctimas del conflicto) - Discapacidad (trato diferencial a la población discapacitada) - Riesgos laborales 	Delegada para la Salud, la Seguridad Social y la Discapacidad	Nacional
		* Litigio Internacional	Delegada para la Política Criminal y Penitenciaria	Delegada para la Política Criminal y Penitenciaria
		* Jurisdicción agraria y restitución de tierras	Delegada para los Asuntos Agrarios y de Tierras	Defensores Comunitarios Delegada para la Prevención de Riesgos de Violaciones de DDHH y DIH - SAT Dirección Nacional de Atención y

					Trámite de Quejas Defensores Públicos Duplas de víctimas
			* Sistemas de Información Geográfica * Seguridad en terreno	Delegada para la Prevención de Riesgos de Violaciones de DDHH y DIH - SAT	Nacional
	Institucional	Derechos fundamentales del trabajo		Subdirección de Gestión del Talento Humano	Asociaciones Sindicales Regional Magdalena Medio Oficina de Control Interno Disciplinario Dirección Nacional de Defensoría Pública
4	Fortalecimiento Institucional	Institucional	* Defensoría del Pueblo: - Estructura y funcionamiento de la Entidad - Protocolos de atención a los usuarios	Oficina de Planeación	Nacional
			* Técnicas de interrogatorio, entrevista, audiencias, informes, inspecciones, visitas y recaudo de pruebas en general * Código de procedimiento administrativo y de	Dirección Nacional de Defensoría Pública	Oficina de Control Interno Disciplinario Regional Caldas

		lo contencioso administrativo		
		Autocontrol y mapas de riesgos	Oficina de Control Interno	Oficina de Control Interno
		Cobro coactivo	Oficina Jurídica	Oficina Jurídica
		Normatividad Vigente sobre Contratación	Grupo de Contratación	Nacional
		Sistema de Información Visión Web DB, RPG, RAJ y RAP	Grupo de Sistemas	Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales, ATQ, Magdalena, Magdalena Medio, Tolima, Atlántico, Tolima, Talento Humano
		Manejo de las TICs	Grupo de Sistemas	Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales, ATQ, Magdalena, Magdalena Medio, Tolima, Atlántico, Tolima, Talento Humano
		Office Virtual	Área de Capacitación y Formación Institucional	Nacional
		Gestión organizacional (atención al usuario, planeación)	Secretaría General y Planeación	Nacional

		estratégica, Código de Ética)		
		Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) y Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)	Subdirección Financiera	Subdirección Financiera
		Argumentación jurídica	Oficina de Control Interno Disciplinario o Dirección Nacional de Defensoría Pública	Oficina de Control Interno Disciplinario Dirección Nacional de Defensoría Pública
		Diplomado de Ética y Valores	Subdirección de Gestión de Talento Humano	Control Interno, Planeación y Subdirección de Gestión de Talento Humano
		Sistema de Riesgos Laborales	Subdirección de Gestión del Talento Humano (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Delegada para la Salud, la Seguridad Social y la Discapacidad
		Inducción Básica Institucional	Subdirección de Gestión del Talento Humano y dependencias Nivel Central	Subdirección de Gestión del Talento Humano
		ENFOQUE POR PROCESOS, NTCGP Y MECI - VIRTUAL	Secretaría General y Planeación	Nacional
		Ley de Transparencia y del Derecho al acceso a la información	Delegada para los Asuntos Constitucionales	Nacional

		pública nacional (1712 de 2014)	nales y Legales	
		*Autocuidado (Intervención Psicosocial) * Síndrome de Burnout	Subdirección de Gestión del Talento Humano (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social Laboral)	Nacional
	Desarrollo Personal	* Trabajo en equipo * Liderazgo * Negociación * Control del estrés * Manejo de crisis y bajo presión	Subdirección de Gestión del Talento Humano (Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social Laboral)	Nacional

10. Proyecto de Aprendizaje en Equipo

10.1 Red de apoyo de Capacitación a Nivel Nacional

Teniendo como objetivo adelantar las actividades del Plan de Capacitación y garantizar su identificación con las necesidades regionales, se conformó un equipo con los representantes de cada Regional con el fin de facilitar el enlace con la Subdirección de Gestión del Talento Humano para garantizar el desarrollo óptimo de las actividades programadas. En la presente vigencia se realiza un encuentro en la ciudad de Bogotá de los integrantes de la Red.

11. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan de Capacitación de Desarrollo Institucional cuenta con un estudio de las necesidades de los servidores públicos, con el fin de identificar prioridades y definir acciones que tengan una cobertura institucional representativa. La solicitud y consolidación de la información del diagnóstico fue adelantada a finales de la vigencia anterior y la validación de las prioridades identificadas se realizó en los meses de febrero y marzo.

12. Ejecución

En concordancia con el marco conceptual, el Plan de Capacitación Institucional de la Defensoría del Pueblo se articula a partir de las actividades de inducción, reinducción y capacitación programadas.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de capacitación y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, se deben identificar las necesidades prioritarias para incluirlas dentro de la programación. Estos requerimientos se agruparon por énfasis de acción del Plan Estratégico y por línea de capacitación.

Las necesidades identificadas fueron validadas con las Defensorías Delegadas, la Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas y la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de los Derechos Humanos.

Posteriormente se pasa a la búsqueda de posibles proveedores de las actividades requeridas, previa evaluación de cómo se va a adelantar la intervención. Para tal fin se invita a las dependencias internas y operadores externos que garanticen el cumplimiento de los objetivos de los eventos a programar. La programación de cada actividad se da a conocer a los servidores públicos para formalizar su participación. Los eventos se desarrollan para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados y se adelantan las evaluaciones propuestas.

13. Seguimiento y Evaluación

El documento que contiene la Política de Gestión del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo, señala que la implementación de los planes que la conforman, e implica un componente de seguimiento y evaluación, que evidencia las metas alcanzadas. Este componente está directamente relacionado con la construcción y medición de indicadores a partir de los objetivos del Plan y las acciones que se adelanten en el marco de su implementación.

La evaluación del Plan de Capacitación se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador	Formula del Indicador	Tipo
Participación en programas anuales a Nivel Nacional	N° de servidores participantes/ N° total de servidores*100	Eficacia (Cobertura)
Participación en programas anuales en las Regionales diferentes a Bogotá y Cundinamarca	N° de servidores participantes en Regionales/ N° total de servidores en Regionales*100	Eficacia (Cobertura)
Aprovechamiento de los recursos	Costo total del programa anual/ N° total de participantes	Eficiencia

14. Referencias

1. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública.
2. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD (2008). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública.
3. Departamento Administrativo de la Función Pública (2005). Planeación de los Recursos Humanos. Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.
4. Departamento Administrativo de la Función Pública (2008). Programa de Inducción a Jefes de Personal. Guía de Aprendizaje.
5. Departamento Administrativo de la Función Pública (2010). Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
6. Departamento Administrativo de la Función Pública (2012). Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas.
7. Newstrom, J., (2010). Organizational Behavior: Human behavior at work. Tata McGraw-Hill.
8. Wilton, N., (2011). An introduction to human resource management. Sage South Asia Edition.