



Nos Unen Tus Derechos

# PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PIFC 2021

SUBDIRECCIÓN  
DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**Juan Antonio Arrieta Flórez**  
Subdirector de Gestión del Talento  
Humano

**Sonia Milena Jiménez Vieda**  
Profesional Especializado

**Andrea Gómez Bustos**  
Profesional Universitario

**Jose Gerardo González Pardo**  
Técnico Administrativo

**Edwin Armando Sánchez Bohórquez**  
Auxiliar Administrativo



## Contenido

1. Marco Normativo.....	6
2. Alcance.....	7
3. Conceptos Claves.....	7
3.1. Competencia:.....	7
3.2. Formación:.....	7
3.3. Capacitación:.....	7
3.4. Programa de Inducción:.....	8
3.5. Programa de Reinducción:.....	8
3.6. Inducción en el Puesto de Trabajo:.....	8
4. Marco Conceptual.....	8
5. Objetivos.....	10
5.1. Objetivo General.....	10
5.2. Objetivos Específicos.....	10
6. Metodología para la ejecución del PIFC.....	10
7. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	11
8. Actividades del PIFC.....	14
8.1. Inducción Institucional.....	16
9.1.1. Inducción Virtual.....	16
9.1.2. Inducción en el Puesto de Trabajo.....	16
9.1.3. Reinducción Institucional.....	17
8.2. Programación de Capacitación.....	18
9. Referencias.....	19



## Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Componentes del Plan Institucional de formación y capacitación .....	11
Ilustración 2. Distribución poblacional por Ubicación .....	11
Ilustración 3. Distribución poblacional por nivel jerárquico .....	12
Ilustración 4. Distribución por antigüedad en años en la Entidad.....	12
Ilustración 5. Distribución por Perfil académico.....	13
Ilustración 6. Eventos por línea de Capacitación .....	13
Ilustración 7. Necesidades Plan de Formación y Capacitación .....	15



## Introducción

El presente Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC - está concebido como un plan en construcción permanente, a través del cual se busca orientar los procesos de aprendizaje para el servidor público de la Defensoría Del Pueblo basado en Competencias, lo cual permite el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, valores, actitudes de los servidores públicos buscando ser cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con la misión y visión de la Entidad.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, sigue las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998; así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). En este sentido la DEFENSORIA DEL PUEBLO presenta su Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC a todos sus servidores públicos, con cobertura para el año 2021, buscando fortalecer las capacidades laborales que mejoren continuamente el desempeño laboral.

El PIFC está dirigido a los servidores públicos de planta de la Defensoría del Pueblo e incluye los componentes de Inducción, Re inducción y Capacitación. Para el presente año el diagnóstico de necesidades se estableció teniendo en cuenta los requerimientos y ofertas definidas por las dependencias institucionales. De igual forma se presentó como fuente de información para la consolidación del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, las recomendaciones para el mejoramiento individual resultado del proceso de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa de la Entidad.



## 1. 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:** El numeral 7.2 *Competencia* de la norma ISO 9001:2015 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano*.
- **Carta Iberoamericana de la Función Pública:** Define las bases que configuran un sistema profesional y eficaz para la función pública.
- **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.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1491 de 2015:** Adopta la estructura de operación por procesos de la Defensoría del Pueblo y establece el manual de calidad.
- **Resolución N° 090 de 2021:** Por la cual se adopta el Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para el periodo 2021 - 2024 “Nos unen tus derechos”.



## 2. Alcance

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC 2021, se formula e implementa de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 “NOS UNEN TUS DERECHOS”, junto con los principios, valores y acuerdos éticos en el Código de Integridad de la Defensoría del Pueblo, vigentes.

Así mismo, se establece para ser aplicado a Nivel Nacional en la Defensoría del Pueblo, para la vigencia 2021 y tendrá cobertura de todos los Servidores Públicos de planta vinculados en Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción.

## 3. Conceptos Claves

### 3.1. Competencia:

*“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.”* (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

### 3.2. Formación:

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

### 3.3. Capacitación:

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como no formal 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 (Decreto - Ley 1567 de 1998, Art.4).



### 3.4. Programa de Inducción:

Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la DEFENSORIA DEL PUEBLO.

### 3.5. Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción está 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 e identidad frente a la DEFENSORIAL DEL PUEBLO.

### 3.6. Inducción en el Puesto de Trabajo:

Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la Defensoría del Pueblo.

## 4. Marco Conceptual

La capacitación se encuentra definida como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de **formación**, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4), **la Función Pública**, establece que son cuatro los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades, a saber:

- a) La Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación.
- b) Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.





- c) Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- d) Enfoque de la formación basada en competencias.

De acuerdo a lo anterior, se define con claridad que los espacios de capacitación no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y servicios de la entidad se presten con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

En este sentido, y haciendo énfasis en el enfoque de formación basado en competencias como línea conceptual y técnica para estructurar el Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC de la vigencia 2021, se debe aclarar en primera instancia que el concepto de competencia laboral el cual no es nuevo, se abordará en este Plan como un **Saber** y como un **Saber-Hacer** en contexto, demostrado en el conjunto de acciones o actuaciones que un servidor realiza en un contexto particular, disciplinar y legal de referencia.

Ahora bien, la propuesta del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de la Función Pública, plantea abordar temáticas que fortalezcan las capacidades de los servidores públicos en un proceso de mejora continua; para ello expone un **esquema de aprendizaje organizacional** que busca encaminar procesos para generar nuevos conocimientos y transferir la memoria organizacional.

Para forjar los caminos del esquema de aprendizaje se utilizan todas **las fuentes propias** de la organización, entre ellas:

- Procesos individuales
- Equipos de trabajo
- Sistemas organizacionales
- Sistemas de cooperación con otras organizaciones

Sobre el particular se aclara que las tres líneas de clasificación para las actividades programadas se definen de la siguiente manera:

- **Línea Especializada:** Corresponde a las capacitaciones misionales en temas de derechos humanos y derecho internacional humanitario.
- **Línea Institucional:** Corresponde a temas transversales administrativos.



- **Línea de Desarrollo Personal:** Corresponde al fortalecimiento del ser de cada uno de los servidores públicos.

## 5. Objetivos

### 5.1. Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, a través de actividades de Inducción, Reinducción y Capacitación, acordes a las necesidades de la Entidad, con el fin de fortalecer la competencia laboral.

### 5.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar acciones de capacitación institucional a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo en las diferentes dimensiones SER, SABER y SABER HACER.
- Realizar actualización en temáticas transversales para la Defensa y protección de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - DIH.
- Actualizar conceptos, políticas y lineamientos a través de actividades de re inducción institucional.

## 6. Metodología para la ejecución del PIFC

Para el Plan Institucional de formación y capacitación, y teniendo en cuenta sus tres (3) líneas definidas, las cuales son: Desarrollo de personal, especializada e institucional, se tendrán en cuenta tres componentes que tienen como finalidad, la creación del valor público, profundizar en el saber hacer, desarrollar habilidades, mejorar continuamente el desempeño de las funciones a cargo y lograr el crecimiento personal y profesional en los servidores de la Defensoría del Pueblo así:

## Componentes del Plan Institucional de formación y capacitación

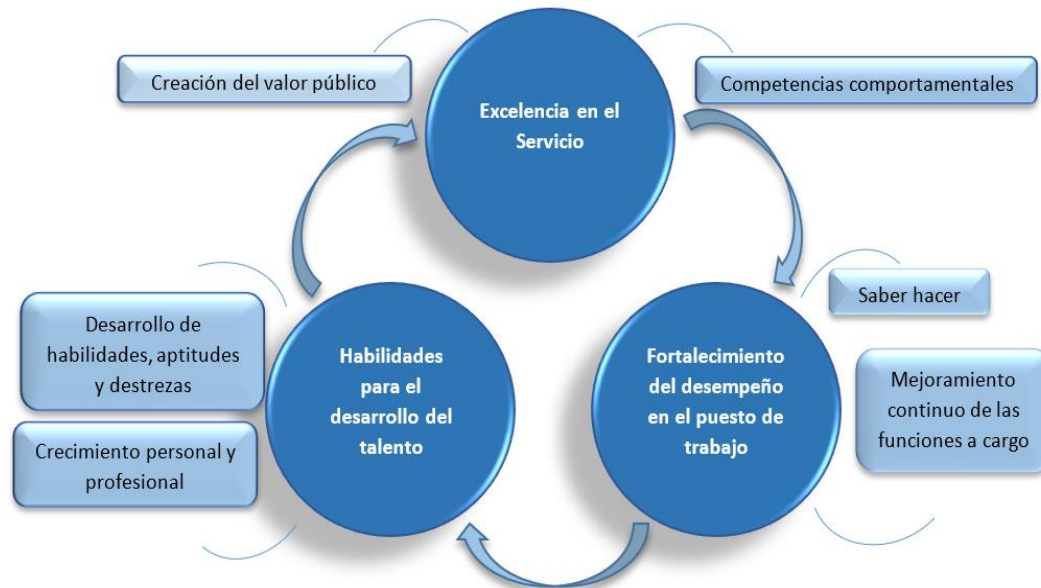


Ilustración 1. Componentes del Plan Institucional de formación y capacitación

## 7. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación cuenta con un estudio de las necesidades Institucionales, con el fin de identificar temáticas prioritarias y definir acciones que tengan una cobertura representativa; lo cual permite definir las acciones necesarias que busquen el fortalecimiento de las competencias y la profesionalización del Empleo Público al interior de la Entidad.

A continuación, se presenta la información estadística que permite tomar decisiones respecto a las acciones de formación y capacitación proyectadas para la vigencia 2021.

### a) Distribución poblacional por Ubicación

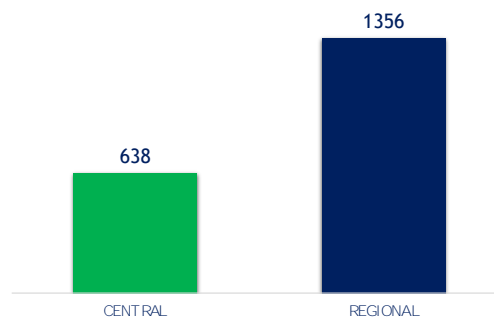


Ilustración 2 Distribución poblacional por Ubicación



### b) Distribución poblacional por nivel jerárquico

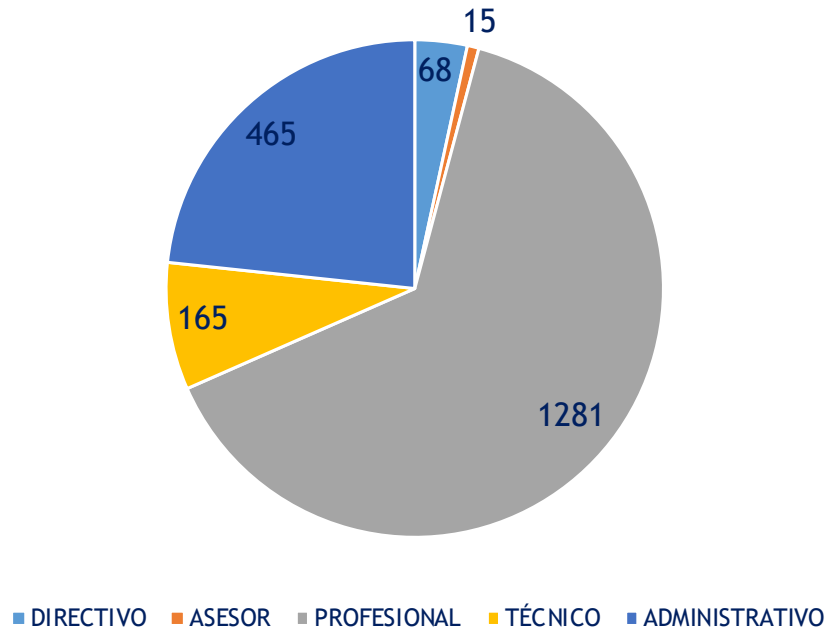


Ilustración 3. Distribución poblacional por nivel jerárquico

### c) Distribución por antigüedad en años en la Entidad

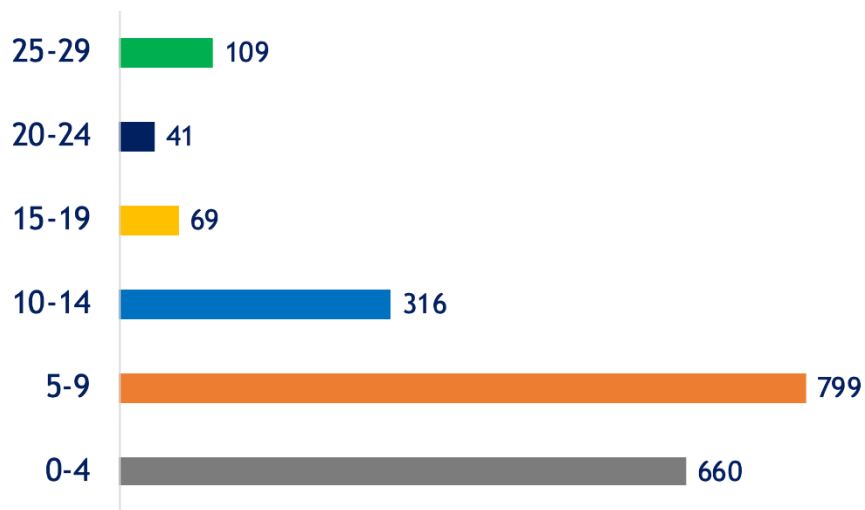


Ilustración 4. Distribución por antigüedad en años en la Entidad



### d) Distribución por Perfil académico

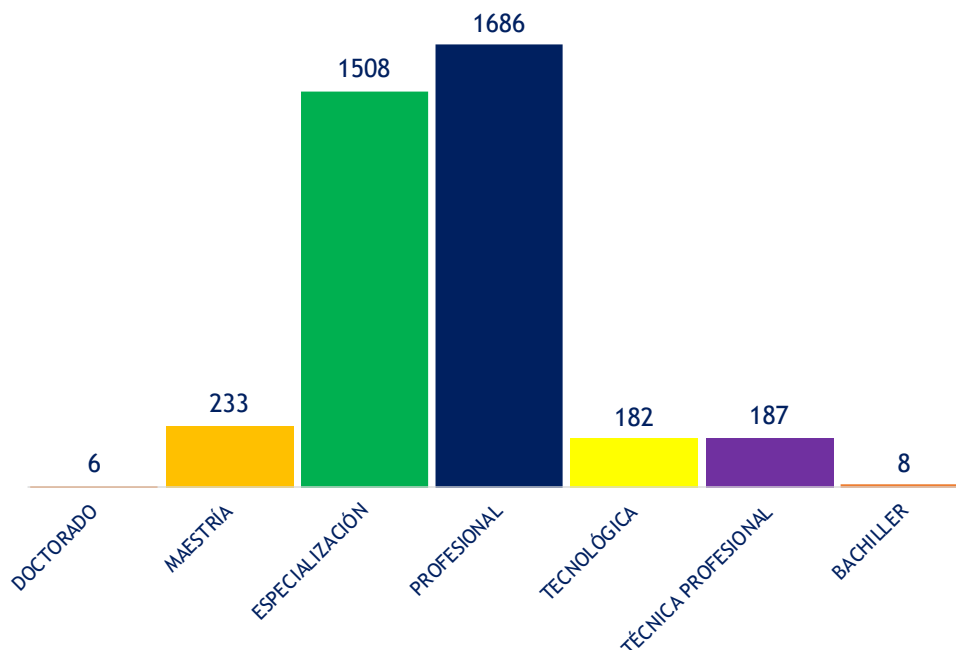


Ilustración 5. Distribución por Perfil académico

Ahora bien, teniendo claro el perfil de la población objeto es necesario evidenciar el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación en periodos anteriores.

### e) Eventos por línea de Capacitación

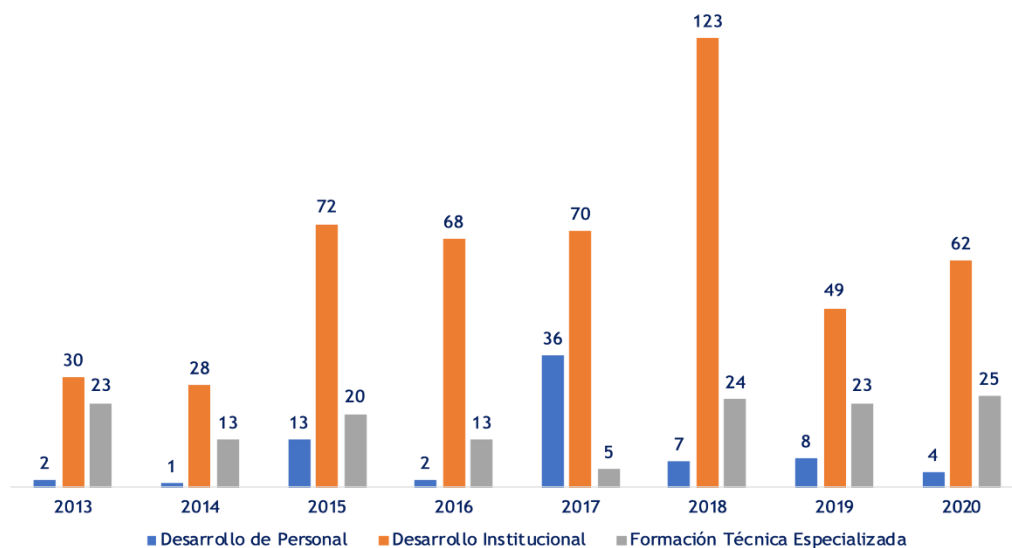


Ilustración 6. Eventos por línea de Capacitación



Producto del desarrollo de las Evaluaciones de desempeño período 2019 - 2020, se identificaron las siguientes recomendaciones para el mejoramiento de las competencias de los servidores públicos de carrera, que serán tenidos en cuenta en el cronograma 2021:

- Conocimientos en Excel y Orfeo
- Capacitación en gestión documental
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Manejo del estrés
- Redacción

## 8. Actividades del PIFC

Para el desarrollo del presente Plan de Formación y Capacitación Institucional - PIFC, se hace necesario optimizar los recursos a través de programas virtuales que nos brinden una cobertura nacional en la realización de los eventos académicos.

Teniendo en cuenta el procedimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación según el formato TH-P04, donde el numeral 2 nos indica que se debe realizar una identificación de necesidades a través de la aplicación de un cuestionario virtual o mediante reuniones con las dependencias líderes de temas, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, realizó en el mes de enero de la presente vigencia, reuniones con las diferentes Direcciones, Delegadas y Grupos de trabajo, frente a las cuales se identificaron las siguientes necesidades:



No	DEPENDENCIA / REGIONAL	TEMA	LÍNEA DE CAPACITACIÓN
1	VICEDEFENSORÍA	Manejo y administración de proyectos	Institucional
		Metodologías de diálogo y concertación	Institucional
		Herramientas Informáticas	Institucional
2	OFICINA DE PLANEACIÓN	Diplomados en Sistema Integrados	Institucional
		Diplomado en formulación , evaluación de proyectos	Institucional
		Diplomados de Gestión por Resultados	Institucional
3	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - Diplomado o Especialización	Especializada
		Big Data & Business Analytics - Diplomado o Especialización	Institucional
		Aplicación de las normas internacionales en las auditorías internas (NIA) - Instituto de Auditores DAFP	Institucional
4	OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	Seguimiento a Proyectos de Inversión - SPI - Departamento Nacional de Planeación	Institucional
		Aspectos Generales del Sistema Presupuestal - Departamento Nacional de Planeación	Institucional
		Fundraising	Institucional
5	SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE CONTRATACION	Diplomado en Contratación Pública	Institucional
		Curso de Redacción y Ortografía	Institucional
		Curso de gestión de riesgos	Institucional
6	GRUPO DE TRANSPARENCIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	Código de Integridad	Institucional
		Servicio al Ciudadano	Institucional
		Transparencia y Acceso a la Información, Participación Ciudadana (DAFP)	Institucional
7	GRUPO DE TIC	Capacitación sobre Bases de Datos SQL y no SQL	Institucional
		Lenguajes de Programación .Net framework, Angular	Institucional
		Azure	Institucional
8	GRUPO DE GESTIÓN DOCUMENTAL	Trabajo en equipo	Desarrollo personal
		Capacitación servicio al cliente interno y externo	Institucional
		Capacitación Sistema Gestor de Incidentes - Validar que la gestión realizada sea la correcta - Apoyo Grupo de TIC	Institucional
9	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA GRUPO DE PRESUPUESTO	Capacitación del RUP	Institucional
		Protocolo bioseguridad en Archivo - Archivo General de la Nación	Institucional
		Interoperabilidad - Archivo General de la Nación	Institucional
10	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Catálogo Presupuestal	Institucional
		SECOPI (Grupo de contratación)	Institucional
		ORFEO ( Gestión Documental)	Institucional
11	DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE DDHH	Trabajo en equipo	Desarrollo personal
		Manejo adecuado de trabajo en casa	Institucional
		Capacitación en sistema de calidad	Institucional
		Conocimiento en temas de sujetos y derechos	Especializada
		Conocimiento en pedagogía y construcción de herramientas para la enseñanza	Institucional
		Conocimiento en filosofía, ética, democracia	Institucional
		Fortalecimiento en ética de los servidores públicos	Institucional
		Conocimiento en pedagogía de investigación acción y construcción de metodologías de investigación	Institucional
		Conocimiento y actualización de los ODS en Colombia. (ONU - PNUD)	Especializada
		Conocimiento en construcción de políticas públicas (Universidad de los Andes - Universidad Nacional)	Especializada
		Análisis de contextos, formulación de estrategias, análisis de resultados en materia de PyD	Institucional
Conocimiento en ambientes virtuales de aprendizaje	Institucional		
12	DIRECCIÓN NACIONAL DE DEFENSORÍA PÚBLICA GRUPO DE CAPACITACION E INVESTIGACION	Conocimiento en protección de derechos para los sujetos de especial protección constitucional	Especializada
		Igualdad y no discriminación	Especializada
		Enfoque diferencial y conceptos básicos en el estudio de género	Especializada
13	DELEGADA PARA EL DERECHO A LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL	Magistratura moral y Principios de Paris	Especializada
		Estrategias para el trabajo en grupo	Desarrollo personal
		Estrategias de aprendizaje para ambientes virtuales- manejo de excel y las plataformas virtuales	Institucional
14	DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES	Procesos para el desarrollo de "gestión del cambio"	Institucional
		Estilos de aprendizaje-gestión documental - Ortografía y redacción	Institucional
		Redacción jurídica y ortografía.	Institucional
15	DELEGADA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS Y DIH	Actualización en la normatividad del sistema general en salud y seguridad social, Covid, otros	Especializada
		Capacitación sobre Pensiones y Riesgos laborales	Institucional
		Capacitación en construcción de indicadores con enfoque de DDHH	Especializada
16	DELEGADA PARA LOS GRUPOS ÉTNICOS	Capacitación en ODS	Especializada
		Metodologías de Investigación	Especializada
		Conceptos DIH y aplicación a las dinámicas actuales del conflicto armado interno - CICR	Especializada
17	DELEGADA PARA LOS DERECHOS DE A POBLACIÓN EN MOVILIDAD HUMANA	CICR mecanismos de protección - CICR (Grupo de Protección)	Especializada
		Operatividad del enfoque de género en el monitoreo de riesgos - Delegada de Mujer y Asuntos de Género	Especializada
		Operatividad del enfoque étnico en el monitoreo de riesgos - Delegada de Mujer y Asuntos de Género	Especializada
18	DELEGADA PARA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES	Gestión Documental: sistematización de procesos, manejo de documentos y archivos. Seguimiento a procesos via Orfeo y Visión Web.	Institucional
		Sistemas de planeación institucional: fortalecimiento del conocimiento en los procesos de planeación y ejecución de los planes de acción por proyecto de inversión y plan estratégico institucional.	Institucional
		Seguimiento a procesos via Visión Web y Estrategias.	Institucional
19	DELEGADA PARA LOS DERECHOS COLECTIVOS Y DEL AMBIENTE	Manejo de herramientas virtuales	Institucional
		Mediación y resolución de conflictos en general	Institucional
		Fortalecimiento en conocimientos en procesos misionales, MECI calidad y sistemas de información	Institucional
20	DELEGADA PARA LA POLÍTICA CRIMINAL PENITENCIARIA	Capacitación en las modificaciones contenidas en la Ley 2080 de 2021 del CPACA	Institucional
		Capacitación en la ruta de atención y asesoría a víctimas del conflicto armado	Especializada
		Capacitación en las solicitudes de apoyo en el marco de la Ley de discapacidad	Especializada
21	DELEGADA PARA LA ORIENTACIÓN Y ASESORÍA A VÍCTIMAS	Redacción, ortografía y argumentación	Institucional
		Capacitación en la modificación del CPACA	Institucional
		Capacitación en regulación del derecho de petición	Institucional
22	PENDIENTES POR DESARROLLAR PFCF 2020	Capacitación en protocolos de seguridad en trabajo en terreno	Especializada
		Capacitación en técnicas de mediación y diálogo con comunidades	Especializada
		Redacción, ortografía y argumentación	Institucional
23	DELEGADA PARA LA ORIENTACIÓN Y ASESORÍA A VÍCTIMAS	Manejo de Excel	Institucional
		Formulación de proyectos	Institucional
		Fortalecimiento de habilidades y condiciones para el abordaje de trabajo en equipo	Desarrollo personal
24	DELEGADA PARA LA ORIENTACIÓN Y ASESORÍA A VÍCTIMAS	Fortalecimiento técnico y manejo del trabajo mediante la utilización de las TICs	Institucional
		Elementos conceptuales y procedimentales del trabajo de la Delegada para contratistas y funcionarios	Institucional
		Proceso de Restitución de Tierras y Derecho Agrario	Especializada
25	DELEGADA PARA LA ORIENTACIÓN Y ASESORÍA A VÍCTIMAS	Discapacidad	Especializada

Ilustración 7. Necesidades Plan de Formación y Capacitación



## **8.1. Inducción Institucional**

### **9.1.1. Inducción Virtual**

El programa de Inducción está dirigido a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración. La inducción se realiza a través de un curso virtual, el cual contiene la información relevante de la Entidad, como la misión, visión, valores, principios, y otros temas importantes y necesarios para la contextualización de la Entidad y un mejor entendimiento de sus actividades laborales.

En el curso virtual se dispondrá el material de estudio de las dependencias de la Entidad y le será compartido por correo electrónico institucional.

En el nivel central y regional se puede llegar a organizar una sesión presencial para profundizar en temáticas específicas de la inducción general.

En atención a la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo actualmente, se hace necesario con el fin de aclarar diferentes temas misionales y administrativos, realizar una Inducción a los directivos y otros servidores públicos de diferente nivel a través de la plataforma Teams (virtual) con una intensidad horaria de dieciséis (16) horas.

### **9.1.2 Inducción en el Puesto de Trabajo**

Además, en la inducción se incluye la Inducción en el Puesto de Trabajo, que se trata de la instrucción específica que recibe el servidor público de acuerdo con la situación administrativa (ingreso, cambio de cargo, reubicación del empleo/traslado), a cargo del superior inmediato de la dependencia, para lo cual la Subdirección de Gestión del Talento Humano suministra un formato al servidor público que debe diligenciar y enviarlo a Talento Humano para su registro.

El objetivo de esta Inducción es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo.





La Inducción en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la Defensoría del Pueblo.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la Defensoría del Pueblo.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la Entidad, Sistema Integrado de Gestión Institucional y Control Interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

### **9.1.3. Reinducción Institucional**

El programa de Reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos de la Entidad frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la entidad o en el Estado. También a través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la Entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

La principal actividad de reinducción institucional se enfocará en ofrecer a los servidores públicos vinculados a la Defensoría del Pueblo a nivel nacional, actualización debido al Plan estratégico 2021 - 2024 “NOS UNEN TUS DERECHOS”, cambios en el Sistema integrado de Gestión Institucional, situaciones administrativas, etc.

De acuerdo con el carácter mismo del programa, este estará dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, teniendo como referente los cambios que se han generado durante la vigencia.

Los ejes temáticos que harán parte del Programa de Reinducción estarán vinculados a los siguientes aspectos:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector al cual pertenezcan los servidores.
- Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.



## **8.2. Programación de Capacitación**

En concordancia con el marco conceptual, el Plan Institucional de Capacitación de la Defensoría del Pueblo se articula a partir de las actividades de inducción y capacitación programadas en la vigencia 2021, el cual se anexa.

En atención a los lineamientos de la Oficina de Planeación, donde mensualmente se deben reportar las actividades de capacitación realizadas para los servidores públicos de la Entidad, el Área de capacitación gestionará un máximo de veinte (20) actividades.

El Área de capacitación aplicará las siguientes evaluaciones:

1. Evaluación de reacción, esta con el fin de evaluar el grado de satisfacción en conocimientos y habilidades durante la actividad académica, se aplicará una vez terminada la capacitación.
2. Evaluación de efectividad, esta se realizará seis (6) meses después de desarrollada la actividad académica, con el fin de verificar la aplicación de los conocimientos apprehendidos en la capacitación.

Por lo anterior, y teniendo como objetivo adelantar las actividades del Plan de Capacitación a nivel nacional, se continuará con el equipo de representantes de cada Regional (Red de Apoyo de Capacitación), quienes facilitarán el enlace con la Subdirección de Gestión del Talento Humano para garantizar la gestión de actividades de capacitación, así como el desarrollo óptimo de los eventos que se programen.

Por cada regional se cuenta con un (1) responsable, es así que 34 servidores públicos hacen parte de la Red de apoyo al Área de Formación y Capacitación Institucional a nivel nacional, no se incluye Regionales Bogotá y Cundinamarca.

Teniendo en cuenta el procedimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación según el formato TH-P04, donde el numeral 3 nos indica que debemos priorizar necesidades de capacitación según los lineamientos estratégicos Institucionales;

- La Subdirección de Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta la emergencia sanitaria, así como las directrices del Gobierno Nacional y la Alta Dirección de la Defensoría del Pueblo, seleccionó las actividades del consolidado para hacer parte del cronograma PIFC 2021.

Se aclara, que una vez se levante el estado de emergencia sanitaria y se pueda retomar la vida laboral, se adicionarán al Cronograma PIFC 2021, las actividades académicas en la modalidad presencial programadas en el consolidado.



## 9. Referencias

- Ley 24 de 1992
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Carta Iberoamericana de la Función Pública
- Decreto 025 de 2014
- Resolución de la Defensoría del Pueblo 1491 de 2015
- Resolución No. 090 de 2021
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP