



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN PIFC 2016**

Bogotá D.C., junio de 2016



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

TABLA DE CONTENIDO

- 1. Justificación**
- 2. Marco legal**
- 3. Objetivo general**
- 4. Objetivos específicos**
- 5. Estructura del Plan Institucional de Formación y Capacitación –PIFC**
- 6. Planeación del Plan Institucional de Formación y Capacitación**
- 7. Población Objeto de la Capacitación**
- 8. Metas**
- 9. Responsables de la ejecución de Plan Institucional de Formación y Capacitación**
- 10. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**
- 11. Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación**
- 12. Presupuesto Asignado**
- 13. Autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación**

1. Justificación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC, busca ampliar la participación de los servidores de la Organización Electoral, en los diferentes eventos de capacitación, que permitan el desarrollo de habilidades y destrezas del Talento Humano, en actividades que fortalezcan los conocimientos, los valores, se fomente el sentido de pertenencia y se eleve la calidad de vida de las personas.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión, es necesario que los servidores estén capacitados de manera integral, promoviendo en las personas una actitud proactiva, con capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo y adecuarse a los constantes cambios institucionales del Proceso de Modernización Tecnológica de segunda fase (PMT II) y la Implementación del Voto Electrónico, entre otros.

2. Marco Legal

La implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación en la Organización Electoral, obedece a lo estipulado en las siguientes disposiciones Legales:

Constitución Política. Artículo 54, el cual le impone al Estado y empleadores la obligación de ofrecer capacitación y formación a sus trabajadores.

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 del 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario Único, Título IV, Capítulo I, Art. 33 de los Derechos y Deberes del Servidor Público, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”

Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”

Ley 1350 de 2009. “Por medio de la cual se reglamenta la carrera Administrativa especial en la Registraduría Nacional del Estado civil, y se dictan normas que regulen la gerencia Pública”

Artículo 15 párrafo g que reza: “Elaborar los planes de capacitación y bienestar para someterlos a consideración de la Comisión de Personal Central, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales”.

Circular Externa No.100 -10 DE 2014, “Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los empleados públicos.” Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Directiva Presidencial 06 del 2 de diciembre de 2014. “Plan de Austeridad”

Racionalización de los gastos de funcionamiento del Estado en el marco del Plan de Austeridad anunciado desde el 29 de septiembre de 2014.

3. Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias de los servidores, garantizando el éxito en el desempeño laboral, teniendo como punto de partida el entrenamiento adecuado, consciente y consecuente, acorde a las exigencias de los cargos y los objetivos organizacionales.

4. Objetivos Específicos

- 4.1** Lograr que a nivel nacional los servidores tengan conocimientos en los macroprocesos y procesos de la Entidad, formando de esta manera servidores responsables, con capacidad para optimizar el uso de los recursos, definir acciones estratégicas y generar resultados eficientes enfocados en la prestación de un mejor servicio.
- 4.2** Mantener actualizados a los servidores de la Entidad sobre los cambios tecnológicos, jurídicos y administrativos que se produzcan.
- 4.3** Desarrollar estrategias de capacitación involucrando a un alto porcentaje de los servidores(as) de la Organización, estimulando el sentido de pertenencia con la Institución con absoluta certeza y conocimiento de la labor.

5. Estructura del Plan Institucional de Formación y Capacitación –PIFC

El Plan Institucional de Formación y Capacitación, es el conjunto de actividades de capacitación y formación, dirigidas a los servidores de la entidad, que busca desarrollar y fortalecer competencias y conocimientos, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio al Colombiano y el eficaz desempeño del cargo.

El PIFC se diseña de manera anual, basándose en las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo.

5.1. Programa de Reinducción

El programa de Reinducción, está diseñado con el fin de actualizar a los servidores en cuanto a los cambios generados en su entorno estructural, funcional, normativo, conceptual, tecnológico, socio-cultural, y fortalecer sus competencias para el desempeño de las funciones, reorientando su integración a la cultura organizacional. (Ver D-GTH-PTH-002).

En la sede central, la Gerencia del Talento Humano convoca a Reinducción a los servidores antiguos de la entidad que hubiesen recibido inducción dentro de los 2 años anteriores a la realización de la Reinducción; salvo cuando se presenten cambios significativos en el entorno institucional, caso en el cual todos los servidores podrán participar de la actualización prevista en el programa de Reinducción. En el nivel desconcentrado, la reinducción es realizada por los Delegados Departamentales y Registradores Distritales.

El Programa de Reinducción, se puede ejecutar teniendo en cuenta los siguientes medios:

- Intranet
- Escuela Virtual
- Página web
- Documentos, presentaciones y demás elementos de oficina.

Los contenidos temáticos a desarrollar están inmersos en:

- El fortalecimiento de valores y cultura organizacional
- Afianzamiento de la ética y del servicio.
- Actualización y avances normativos derivados de la Constitución que inciden en el funcionamiento de la Entidad.



REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

- Redefinición de las metas y procedimientos, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
- Socialización del Sistema de Gestión de la Calidad, del Modelo Estándar de Control Interno y las políticas aplicables a la administración del Talento Humano vigentes, entre otros.

6. Planeación del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Convenios

Se busca promover, intensificar y fortalecer las oportunidades de capacitación a través del Convenio Marco de Cooperación Interadministrativo No.00302 del 24 de octubre del 2011 celebrado con el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y la Registraduría Nacional del Estado Civil y con las demás Entidades que puedan proveer algún tipo de servicio de capacitación.

La Gerencia del Talento Humano, las Delegaciones Departamentales y la Registraduría Distrital, podrán programar los eventos bajo las siguientes modalidades:

- Presencial: Seminarios, talleres, cursos, foros, conferencias, Diplomados, actividades en el sitio de trabajo, entre otros.
- Virtual: formación virtual, teleconferencias, video conferencias, enlaces para encuentros Interinstitucionales, entre otros.

Los eventos de capacitación serán programados y realizados en espacios que la entidad considere apropiados, para ello es necesario que los Delegados Departamentales y los Registradores Distritales gestionen con Universidades, Cajas de Compensación, Gobernaciones, Alcaldías y otras entidades, las instalaciones requeridas.

Lo anterior teniendo en cuenta la Directiva Presidencial No. 6 de 2014 que consagra:

“Establecer convenios interadministrativos para el uso de auditorios o espacios para capacitaciones o eventos, minimizando los gastos de alquiler de salones...”



7. Población Objeto de Capacitación

Los servidores de la Organización Electoral del nivel central y desconcentrado, de conformidad con las disposiciones legales vigentes y la disponibilidad presupuestal.

8. Metas

La Meta del Plan Institucional de Formación y Capacitación establecida para este año, indica que debe desarrollarse por lo menos el 79% de las actividades de capacitación satisfactoriamente, porcentaje que corresponde al mínimo establecido en las hojas de vida de los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad para obtener un cumplimiento sobresaliente.

Para la ejecución de las actividades de capacitación, es necesario tener en cuenta la formulación del Plan de Acción Institucional y el Plan Operativo para el nivel desconcentrado. La medición de estas actividades se realiza a través de los indicadores definidos y relacionados a continuación:

Nombre del Indicador: Cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación ajustado al fortalecimiento de las competencias laborales.

Fórmula del Indicador:

$$\frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$$

Nombre del Indicador: Satisfacción del Plan institucional de Formación y Capacitación-PIFC ajustado al fortalecimiento de las competencias laborales.

Fórmula del Indicador:

$$\frac{\text{Número de Servidores(as) Encuestados Satisfechos}}{\text{Número de Servidores(as) Encuestados(as)}} \times 100$$

Nombre del indicador: Impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral de los Servidores.



Fórmula del indicador:

$$\frac{\text{Número de servidores con nivel de porcentaje alto en conocimientos adquiridos}}{\text{Número de servidores que recibieron capacitaciones en el semestre}} \times 100$$

De acuerdo con los indicadores, se espera tener un porcentaje del 79% tanto de actividades de capacitación realizadas y de servidores satisfechos con estas actividades.

9. Responsables de la Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación

La responsabilidad del diagnóstico y planeación del Plan Institucional de Formación y Capacitación le corresponde a la Gerencia del Talento Humano a través de la Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano.

La Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano designa a un servidor público que se encargará de realizar las actividades logísticas tendientes a llevar a cabo las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación y las que surjan por fuera del mismo.

De igual forma, debe realizar y organizar eventos de formación y capacitación en aspectos misionales, administrativos y jurídicos generales de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las necesidades de la Entidad.

En el Nivel Desconcentrado, la autorregulación, autogestión y el autocontrol son deber y responsabilidad de los Delegados Departamentales y de los Registradores Distritales, quienes en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación, deben elaborar un cronograma específico de capacitación por Delegación Departamental o Registraduría Distrital, concertando las fechas, lugares y temas de capacitación con Universidades, Cajas de Compensación, Gobernaciones, Alcaldías entre otras entidades. Así mismo, deben ejecutarlo y medir el cumplimiento de las capacitaciones, garantizando la asistencia de los servidores.

En el nivel central la asistencia a los eventos de formación y capacitación, estará bajo la responsabilidad de los jefes inmediatos de las áreas respectivas.

10. Diagnóstico de Necesidades

A través del diagnóstico de necesidades de capacitación, la Entidad asegura positivamente el impacto del Plan con el resultado de los objetivos institucionales. Los lineamientos para el resultado de estas necesidades, se basan en los temas que generan mayor impacto en la organización, de tal manera que se pueda dar cumplimiento a las metas que conllevan a la consecución de los Objetivos Institucionales y de las actividades para el cumplimiento de la Política de Desarrollo del Talento Humano.

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza a nivel nacional y anualmente en los meses de octubre y noviembre. Para desarrollarlo se emplea el formato F-GTH-PTH-003 versión 3, el cual se envía por correo con las indicaciones correspondientes. Una vez aplicado, cada dependencia envía el resultado y la tabulación. De dicho ejercicio, se obtienen los ejes temáticos en los cuales se requiere capacitar a los servidores de la Entidad en el siguiente año.

De acuerdo con los ejes temáticos que adelante se relacionan, cada nominador deberá distribuir estratégicamente el presupuesto asignado, con el fin de realizar las actividades de capacitación más importantes para su gestión.

11. Ejecución del programa

Según el Diagnóstico de necesidades de Capacitación del PIFC y del Diagnóstico de Cambios en el Entorno Organizacional aplicados a nivel nacional, se consolidaron los siguientes temas:

- Protección de Datos Personales
- Sistema de Compras y Contratación
- Manejo del Software de Control de Recaudos
- Gestión Presupuestal
- Gestión Tributaria
- Morphotouch
- Programación Neurolingüística
- MECI
- Servicio al Ciudadano
- Gestión de COPASST y Comités de Convivencia
- Brigadas de Emergencia
- Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales
- TIPS – Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo
- 10 Pasos para la Implementación de SG – SST

- Tránsito y Seguridad Vial
- Trabajo Seguro en Alturas
- Atención a Población Vulnerable enfocado en grupos Étnicos.

Para la vigencia 2016 se continuará con las capacitaciones articuladas dentro del proyecto de inversión: “Capacitación, Inducción, Reinducción permanente de los procesos misionales de la Registraduría a nivel Nacional” que contempla la realización de actividades en las áreas de Identificación y Electoral, cuyos recursos son independientes del normal funcionamiento y que se enuncian en la tabla.

El costo de ejecución hace parte de recursos aprobados por el DNP por la suma de \$2.782'820.855 incluido el IVA

De acuerdo a la programación de ejecución, se espera capacitar en temas misionales a la totalidad de los servidores programados en el marco del Proyecto de Inversión 2016 tanto en el nivel central como en el desconcentrado, entre diplomados, cursos y seminarios.

Componente	Ejes Temáticos	Ciudades	Cupos
Capacitación, Inducción y Reinducción Permanente de los Procesos Misionales de la Registraduría Nacional	Curso Técnico Orientado al Mejo del Sistema de Registro Civil e Identificación	1. Barranquilla	137
		2. Bogotá	581
	Cultura Organizacional y Gerencia en el Puesto de Trabajo	3. Bucaramanga	202
		4. Cali	153
		5. Cartagena	168
		6. Medellín	224
		7. Tunja	102
		8. Pereira	139
		9. Pasto	71
		10. Ibagué	63
Apoyo a la Gestión	Seminario en Gerencia Estratégica de la Atención al Colombiano	1. Nivel Nacional	700
	Seminario en Argumentación Jurídica	2. Bogotá	50
	Curso derecho Disciplinario		15
	Diplomado en Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo		100
	Seminario en Sistema General de Seguridad Social Integral		40
	Seminario en Ética del Servidor Público y Estatuto Anticorrupción		30

Desarrollo Integral del Talento Humano

Av. Calle 26 No. 51 – 50 Can – (+57) 2202880 Ext. 1468 1469– Bogotá - www.registraduria.gov.co



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

Seminario en Contratación Estatal con Énfasis en Supervisión de Contratos y Elaboración de Estudios Previos	30
Seminario en Acción de Tutela	40
Seminario en Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF	10
Total	2855

12. Autocontrol, control, seguimiento y evaluación de los programas

Los expositores de los eventos de capacitación, solicitarán a los asistentes diligenciar el formato de inscripción y asistencia (F-GTH-PTH-006) y la Evaluación de Eventos de Capacitación (F-GTH-PTH-010), para evaluar algunos aspectos a tener en cuenta, con el objetivo de establecer futuras acciones de mejora.

Seis (6) meses después de realizar la actividad de capacitación, es necesario aplicar el formato (F-GTH-PTH-055) correspondiente a la Evaluación de Impacto y así medir la efectividad de la capacitación.

Los Delegados Departamentales y los Registradores Distritales, deberán consolidar la información de la evaluación a los eventos de formación y capacitación, hacer el análisis de los resultados, establecer las conclusiones pertinentes y enviar esta información a la Coordinación de Desarrollo Integral del Talento Humano los 5 primeros días del mes, con el fin de consolidar los resultados de la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación a nivel nacional, basados en la Política Operativa emitida en la Circular No. 015 del 15 de enero de 2014.


MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO

Gerente de Talento Humano

Revisó: Tatiana Gómez Bahr
Proyectó: Leonardo Estéban Montoya García