



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**PLAN INSTITUCIONAL
DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN P.I.F.C.
2019**

Bogotá, Marzo de 2019



 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. DEFINICIONES	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
6. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN DEL PIFC	7
7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
a. Curso de Inducción	9
b. Curso de Reinducción	10
c. Proyecto de Inversión	11
e. Capacitaciones Requeridas sin costo	15
8. ROLES Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	15
9. METAS	17
10. INDICADORES	17
11. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS	18
12. DOCUMENTOS DE APOYO	19

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

INTRODUCCIÓN

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


De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión, es necesario que los servidores estén capacitados de manera integral, generando en las personas una actitud proactiva, con capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo y adecuarse a los constantes cambios institucionales.

Así, el PIFC busca una coherencia entre las necesidades individuales y las necesidades de la Entidad, en cuanto a la adquisición de conocimiento, habilidades y experiencia que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados.

Lo anterior, se logra identificando las necesidades a través de un diagnóstico aplicado a nivel nacional, que nos permite definir los temas más relevantes para la gestión institucional.

Este plan se desarrolla y/o ejecuta en un porcentaje importante a través de los recursos asignados al Fondo Rotatorio de la Registraduría Nacional del Estado Civil – Proyecto de Inversión: “**Formación permanente para los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en la gestión del desarrollo y en técnicas y competencias de aplicación misional**”, de la Gerencia del Talento Humano, con el presupuesto de la RNEC a través del componente gastos de funcionamiento y convenios interadministrativos que no generan erogación alguna para la Entidad.

A través de este plan, la Registraduría Nacional del Estado Civil, también pretende garantizar una inducción y reinducción efectiva, que permita brindar a los servidores las herramientas necesarias para la adaptación y permanencia en la Entidad, actualizándolos en cambios normativos, administrativos, funcionales y tecnológicos que se presenten y que sean importantes para el cumplimiento de la misión institucional.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

1. MARCO LEGAL

La implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, en la Registraduría Nacional del Estado Civil, 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.

Ley 190 de 1995. Artículo 64. Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplará entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley.

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 7. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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, Artículo 15, literal g. 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 - DAFP.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

Resolución No. 390 de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Circular No. 009 de enero 11 de 2018. “Inducción y/o adiestramiento en el puesto de trabajo Registradores Especiales, Auxiliares y Municipales”.


Decreto 2467 de 2018. Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2019, artículo 84. Plan de Austeridad del Gasto.

Ley 1952 de 2019. Por la cual se expide el Código General Disciplinario, Título IV, Capítulo I, art. 37 Derechos, numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Circular No. 015 de febrero 05 de 2019. “Medidas de austeridad del gasto para 2019” Registraduría Nacional del Estado Civil.

2. DEFINICIONES

- **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 (*Ley 1567 de 1998, Art.4*).
- **Educación informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (*Ley 115 de 1994, Art. 43 – Decreto 2888 de 2007, Art. 38*).
- **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*).
- **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (*Circular Externa DAFP 100 - 10 de 2014*).

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1


- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** El entrenamiento en el Puesto de Trabajo, es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios; se orienta por lo tanto, a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. (*Circular Externa DAFP 100 -10 de 2014*).

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias de los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil, contribuyendo así al mejoramiento del desempeño laboral, con capacitaciones adecuadas, constantes y acorde con las necesidades y exigencias de las funciones de los cargos y objetivos organizacionales.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar aproximadamente al 44% de la planta de servidores que atienden las áreas misionales a nivel nacional, así como en actualizaciones de cambios tecnológicos, jurídicos y administrativos, con el fin de fortalecer las competencias misionales a Nivel Nacional.
- Instruir a los servidores que se vinculan a la Entidad con la cultura organizacional, la misión, visión, objetivos de esta, su sistema integrado de gestión, entre otros, por medio del curso de Inducción Institucional.
- Actualizar a los servidores en los cambios producidos en la Entidad, en temas relacionados con aspectos normativos, funcionales, tecnológicos, entre otros, por medio del curso de Reinducción.
- Desarrollar actividades de capacitación articuladas a las necesidades definidas por medio del diagnóstico aplicado a nivel nacional, a través de ofertas de formación sin costo y recursos propios.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación y/o requerimientos, constituye el insumo para la elaboración del PIFC. Como su nombre lo indica, surge de las necesidades que se presentan en el desarrollo de las funciones; con ello se busca capacitar a los servidores en las temáticas manifestadas y así mejorar el trabajo y/o función desempeñada, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

El diagnóstico de necesidades de capacitación, se realiza a nivel nacional y anualmente en los meses de octubre y noviembre del año anterior a su aplicación, para ello, la Gerencia del Talento Humano, emite una circular solicitando el diligenciamiento del formato PTFT15, el cual debe resultar del consenso de los servidores pertenecientes a los Macroprocesos en la Sede Central, a la Registraduría del Distrito Capital y Delegaciones Departamentales en el Nivel Desconcentrado.


Una vez diligenciado el formato, las dependencias de la sede Central, la Registraduría del Distrito Capital y las Delegaciones Departamentales, deben remitir dicho diagnóstico al Grupo Desarrollo Integral del Talento Humano.

De allí, surgen las temáticas de capacitación que se ofrecen a los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil en el siguiente año; previo un análisis de viabilidad, tanto económico como de contenido, es decir, priorizando aquellas que tengan injerencia en el desarrollo de la misión de la Entidad.

6. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN DEL PIFC

La Registraduría Nacional del Estado Civil, con el fin de potencializar las competencias laborales de los servidores, utiliza herramientas como el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Entidad y sus Fondos adscritos (Resolución No. 170 de enero 10 de 2018) y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

De igual forma, definió 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 Registraduría Nacional así:

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1




Cabe resaltar, que las capacitaciones que se enmarquen dentro de estos componentes y se realicen, pueden provenir de gestiones realizadas que no generan costo alguno para la Entidad y de los recursos asignados por el Fondo Rotatorio de la Registraduría al proyecto de inversión de la Gerencia del Talento Humano.

Las capacitaciones propuestas son:

a. Excelencia en el servicio

A través de este componente se desarrollarán capacitaciones tales como:

- Formación en Técnicas de atención misional a Grupos Poblacionales.
- Formación con énfasis en técnicas de aplicación misional en el Registro Civil e Identificación.
- Capacitaciones para el fortalecimiento de los procesos electorales del año 2019.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

b. Habilidades para el desarrollo del talento

A través de este componente se desarrollarán capacitaciones tales como:

- Formador de Formadores en Ética del Servidor Público.

c. Fortalecimiento del desempeño en el puesto de trabajo

A través de este componente se desarrollarán capacitaciones tales como:

- Proceso Administrativo Electoral para Abogados.
- Programación HTML.
- Código General Disciplinario - Ley 1952 del 28 de enero de 2019.
- Formación en el proceso administrativo sancionatorio y cobro coactivo - jurados de votación.
- Fortalecimiento de auditores internos NTC ISO 9001:2015 y su aplicación en entidades públicas.
- Formación de auditores en sistemas de gestión integrados (NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 Y NTC ISO 45001.2018).
- Actualización Reforma Tributaria.

7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN


El PIFC se ejecuta a través de cuatro instrumentos a saber:

- Curso de Inducción.
- Curso de Reinducción.
- Capacitaciones con recursos del Proyecto de Inversión.
- Capacitaciones que se gestionan y no acarrea costo para la Entidad.

a. Curso de Inducción

Inducción General

El curso de inducción forma parte de un proceso de formación y aprendizaje indispensable para facilitar a los servidores que ingresan al servicio de la RNEC, su integración, adaptación a la cultura organizacional y mejorar su conocimiento frente a la Entidad.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Fue desarrollado con el propósito de brindar a los servidores una visión general de la Registraduría Nacional del Estado Civil y de sus Fondos Adscritos, familiarizándolo con el servicio público, los principios y valores de la Entidad, y el direccionamiento estratégico.

Dicho curso se diseñó de manera virtual, con el fin de poder replicar la información contenida en el mismo a los servidores tanto del Nivel Central como del Nivel Desconcentrado, capacitándolos a todos y utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones TIC con las que cuenta la Entidad, como la Escuela Virtual.

El curso está estructurado en cinco módulos a saber:

Módulo 1: Introducción.

Módulo 2: Estructura del Estado Colombiano.

Módulo 3: Generalidades de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Módulo 4: Sistema Integrado de Gestión.

Módulo 5: Administración y desarrollo de personal.

Al culminar el último módulo, el servidor debe presentar una evaluación final para recibir el certificado del curso.


Inducción específica

La inducción específica garantiza la adaptación del servidor en el cargo que desempeñe y el logro de resultados en un corto plazo. Se constituye en un proceso necesario para maximizar las potencialidades que el nuevo servidor puede desarrollar; su finalidad es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación de este y de su rol en la RNEC.

Para ello, el jefe inmediato, deberá presentar con claridad y en forma precisa los contenidos básicos de la dependencia, las funciones a realizar, temas administrativos del área y procedimientos, diligenciando el formato PTFT41.

b. Curso de Reinducción

El curso de Reinducción, tiene como fin actualizar y/o reorientar a los servidores en cuanto a los cambios generados en su entorno estructural, funcional, normativo, conceptual, tecnológico y socio-cultural. Se imparte a todos los servidores por lo menos cada dos años o cuando se produzcan dichos cambios.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Para la vigencia 2019, se ha preparado una presentación dirigida a todos los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la cual contiene los cambios y/o actualizaciones generados en los procesos de la Entidad. Dicha presentación se publicará en la intranet. La Gerencia del Talento Humano comunicará los lineamientos para el desarrollo del curso y la fecha en la cual podrá ser consultada.


Ahora bien, con el fin de llevar a cabo la Reinducción, los Jefes de cada área serán los responsables de socializar la presentación a su equipo de trabajo, la cual fue diseñada bajo una dinámica de autoaprendizaje; esto significa que no se requiere de un líder de cada proceso para profundizar en cada uno de los temas.

Para realizar seguimiento y control al cumplimiento de esta actividad, es necesario utilizar el formato de asistencia a eventos de capacitación PTFT38, y el registro fotográfico debidamente nombrado y en formato JPG. Lo anterior será la evidencia de la reinducción efectuada en cada una de las áreas y deberá ser reportado a través de la plataforma Share Point en la carpeta establecida para este fin.

c. Proyecto de Inversión

La Registraduría Nacional del Estado Civil – Gerencia del Talento Humano, formuló en el año 2018 el proyecto de inversión denominado **“Formación permanente para los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en la gestión del desarrollo y en técnicas y competencias de aplicación misional”**, que tiene como objetivo capacitar a los servidores de la RNEC con el fin que sean eficientes, eficaces y sirvan de multiplicadores para la capacitación de otros actores que intervienen en los procesos y población en general. Dicho proyecto se alimenta con recursos propios asignados al Fondo Rotatorio de la Registraduría Nacional del Estado Civil – FRR.

Para la ejecución del Proyecto de Inversión en la vigencia 2019 el Departamento Nacional de Planeación - DNP aprobó la suma de MIL SEISCIENTOS SEIS MILLONES DE PESOS M/L (\$1.606.000.000), con los cuales se espera capacitar de acuerdo con la programación de ejecución, a los servidores de la Registraduría Nacional en temas misionales, tanto en el Nivel Central como en el Nivel Desconcentrado, entre cursos y seminarios así:

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Producto: Servicios de educación informal para la gestión administrativa.

Actividad 1: Realizar la gestión de la asistencia técnica con apoyo logístico.

Subactividad 1.1: Formación con énfasis en técnicas de aplicación misional en el registro civil e identificación (528 servidores a nivel nacional).

Seminario: Operación de los Procesos de la Dirección Nacional de Identificación. (6 horas).

1. Proceso-RAPD03- Preparación, cargue, validación, producción, expedición y envíos de tarjetas de identidad y cédulas de ciudadanía por primera vez, duplicados, rectificaciones y renovaciones.
2. Proceso-RAPD06- Salidas no conformes.
3. Proceso-RAPD04- Actualización del Archivo Nacional de Identificación-ANI.
4. Proceso-CDPD03- Expedición de certificados excepcionales de información ciudadana y de nacionalidad.
5. Proceso-SGCR01-Sistema de Gestión y Mejoramiento Institucional.

Seminario: Operación de los Procesos de la Dirección Nacional de Registro Civil. / Circular Única de Registro Civil e Identificación. (8 horas).

Seminario: Acceso a la Información y Protección de Datos Personales Macroproceso Registro Civil e Identificación. (2 horas).

Ciudades donde se realizarán las actividades de formación: Cartagena, Bucaramanga, Ibagué, Medellín, Bogotá, Girardot.


Costo Proyectado: \$ 809.467.708.

Subactividad 1.2: Formación en técnicas de atención misional a grupos poblacionales (150 servidores a nivel nacional).

Seminario: Técnicas de atención misional a Grupos Poblacionales víctimas (desplazados, reinsertados), grupos étnicos (indígenas, afrodescendientes, comunidad ROM), comunidad LGTBI. (16 horas).

Ciudades donde se realizarán las actividades de formación: Bogotá

Costo Proyectado: \$ 251.843.154

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Subactividad 1.3: Formación en el proceso administrativo sancionatorio y cobro coactivo – jurados de votación (89 servidores a nivel nacional).

Seminario: Proceso administrativo sancionatorio y cobro coactivo jurados de votación (16 horas).

Ciudades donde se realizarán las actividades de formación: Cartagena, Pereira, Bucaramanga.

Costo Proyectado: \$ 227.712.526.

Actividad 2: Realizar actividades de la gestión del conocimiento y la transmisión de saberes.

Subactividad 2.1: Formación en gestión del conocimiento y transmisión de saberes misionales, para recopilar, depurar, analizar, consolidar y transferir a los servidores activos y nuevos de la entidad la memoria de las prácticas operativas de sus procesos misionales (70 servidores a nivel nacional).

Diplomado: Fortalecimiento de auditores internos NTC ISO 9001:2015 y su aplicación en entidades públicas. (120 horas).

Programa Virtual: Formación de auditores en sistemas de gestión integrados (NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 Y NTC ISO 45001.2018). (64 horas).

Población Objetivo Total: 70 servidores a nivel nacional.

Costo Proyectado: \$ 79.801.599.

Actividad 3: Realizar actividades de formación en el afianzamiento de las competencias y fortalecimiento de los conocimientos relacionados con los productos y servicios misionales a entregar.

Subactividad 3.1: Formación para afianzar las competencias organizacionales y fortalecer los conocimientos de los servidores que atienden las áreas misionales (80 servidores).


Seminario: Proceso Administrativo Electoral para Abogados (32 horas).

Seminario: Actualización Reforma Tributaria. (32 horas).

Seminario: Formador de Formadores en Ética del Servidor Público. (24 horas).

Seminario: Programación HTML (40 horas).

Seminario: Programación HTML (40 horas).

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

Docentes Seminario en Técnicas de Atención Misional a Grupos Poblacionales.

Ciudades donde se realizarán las actividades de formación: Bogotá.

Costo Proyectado: \$ 109.000.000.

Actividad 4: Fomentar la participación de los servidores en cursos, seminarios, congresos, diplomados y otros, en temas misionales de la entidad a través de actividades de formación por demanda.

Subactividad 4.1: Formación para unificar criterios en la pedagogía utilizando metodologías para facilitar la enseñanza de los procesos a todos los actores internos y externos (50 servidores).

Seminario: Código General Disciplinario (Ley 1952 del 28 de enero de 2019).

Ciudades donde se realizarán las actividades de formación: Bogotá.


Costo Proyectado: \$ 128.175.013.

TOTAL COSTOS DEL PROYECTO - 2019: \$ 1.606.000.000

d. Formación con énfasis en técnicas de aplicación misional en el Proceso Electoral

Se realizarán actividades de formación para el fortalecimiento de servidores para el desarrollo de los procesos electorales ya sean mecanismos de participación ciudadana o elección autoridades locales, las cuales están dirigidas a los Registradores Distritales, Delegados Departamentales, Registradores Especiales, coordinadores electorales y enlaces de informática que servirán de multiplicadores de la información electoral con el escenario de “*Formador de Formadores*”.

Los recursos destinados, serán determinados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a solicitud de la Registraduría Nacional del Estado Civil, durante la presente vigencia.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

e. Capacitaciones Requeridas sin costo

Con el fin de llevar a cabo acciones formativas orientadas a la actualización, profundización y aprendizaje de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas, que permitan mejorar la gestión realizada por algunos procesos de la Entidad, se gestionarán actividades de capacitación a través de ofertas de formación sin costo. Lo anterior, de acuerdo a las necesidades de capacitación identificadas a través del diagnóstico realizado para esta vigencia y de las necesidades que por demanda se requieran.

Es importante mencionar, que la viabilidad de las capacitaciones gestionadas, dependerá del cronograma electoral, así como del presupuesto y la agenda de la entidad oferente.


8. ROLES Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En el nivel central, la responsabilidad de la planeación y ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación se encuentra a cargo de la Gerencia del Talento Humano – Grupo Desarrollo Integral del Talento Humano.


En el Nivel Desconcentrado, la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación - inducción general, específica y reinducción - se encuentra a cargo de los Registradores del Distrito Capital y de los Delegados Departamentales.

Serán ellos los responsables de realizar capacitaciones que generen la creación del valor público, profundicen en el saber hacer, mejoren el desempeño de habilidades y las funciones a cargo y capacitaciones que logren el crecimiento personal y profesional de los servidores, así como gestionar a través de acuerdos interinstitucionales capacitaciones sin costo alguno para la Registraduría Distrital y Delegación Departamental.

Teniendo en cuenta que el proyecto de inversión de la Gerencia del Talento Humano es liderado desde el nivel central, su ejecución se encuentra a cargo de esta. Cabe resaltar, que de acuerdo con los recursos asignados al proyecto, se determinan las capacitaciones a realizar, el número de asistentes y las ciudades donde se impartirán las mismas, dando así participación al nivel desconcentrado en su ejecución.

	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

ROLES	RESPONSABLES
Determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales. Registradores Especiales. Registradores Auxiliares.
Establecer cuáles son los conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios y a las actualizaciones requeridas.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales.
Garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Plan Institucional de Formación y Capacitación y del procedimiento del mismo.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales.
Realizar la medición y evaluación del impacto de las acciones tomadas (A través de lo establecido en el procedimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación).	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales. Registradores Especiales. Registradores Auxiliares.
Conservar la información documentada apropiada como evidencia de la gestión realizada en materia de capacitación y reportarla según lo establecido.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales.
Establecer acciones de mejora en pro del fortalecimiento institucional con base en las debilidades o fallas identificadas de acuerdo a los resultados de la medición de la capacitación.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales.
Garantizar a los servidores que por primera vez prestan sus servicios en la RNEC su proceso de integración, adaptación a la cultura organizacional y mejorar su conocimiento frente a la Entidad a través de la inducción.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales. Registradores Especiales. Registradores Auxiliares.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

ROLES	RESPONSABLES
Actualizar y/o reorientar a los servidores en cuanto a los cambios generados en su entorno estructural, funcional, normativo, conceptual, tecnológico y socio-cultural a través de la Reinducción. Esta se imparte a todos los servidores al menos cada dos años o cuando se produzcan dichos cambios.	Registradores del Distrito Capital. Delegados Departamentales.
Elaborar, Ejecutar, realizar seguimiento y medir el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	Profesionales del Grupo Desarrollo Integral del Talento Humano encargados del PIFC.

9. METAS

La meta del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC establecida para la vigencia 2019, es capacitar aproximadamente al 44% de los 2.183 servidores que atienden las áreas misionales a nivel nacional en la primera fase.


10. INDICADORES

La medición del Plan Institucional de Formación y Capacitación se realiza a través de los indicadores que a continuación se relacionan:

- a. **Tipo de indicador: Eficacia / Código: PT01**
Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores capacitados en n eventos programados durante el periodo.

- b. **Tipo de Indicador: Eficacia / Código: PT12**
Nombre del Indicador: Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC en el periodo.

- c. **Tipo de indicador: Efectividad / Código: PT17**
Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores que evidenciaron mejoramiento a través de los conocimientos adquiridos.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

11. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS


En los eventos de capacitación que se realizan tanto en el Nivel Central como en el Nivel Desconcentrado, se solicita a los servidores asistentes diligenciar los formatos de inscripción PTFT18, asistencia PTFT38 y el de Evaluación de Eventos de Capacitación PTFT16, con el fin de evaluar aspectos que permitan establecer futuras acciones de mejora.

Seis (6) meses después de realizar la actividad de capacitación – capacitaciones iguales o superiores a dieciséis (16) horas - los jefes de las áreas y/o dependencias del Nivel Central y del Nivel Desconcentrado, que tengan consigo servidores capacitados, deben aplicar el formato PTFT17 correspondiente a la Evaluación de Impacto, con el fin de medir la efectividad de la capacitación.

Dicha información, debe cargarse en el aplicativo y/o herramienta correspondiente con el fin que, en el Grupo Desarrollo Integral del Talento Humano, se consolide la información y realice el respectivo análisis.

En el Nivel Desconcentrado, los Registradores del Distrito Capital y Delegados Departamentales, son los encargados de consolidar la información tanto de la evaluación de los eventos de formación y capacitación como la de la evaluación de impacto, realizar el análisis de los resultados, extraer las conclusiones pertinentes y cargar esta información en el aplicativo y/o herramienta correspondiente, los cinco (5) primeros días hábiles de cada bimestre y así definir los resultados. Lo anterior, conforme a lo establecido en el procedimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC código PTPD08 y en el Plan de Acción de la Gerencia del Talento Humano, como política de operación.

Por otra parte, es necesario enfatizar que en el Nivel Central y Desconcentrado los jefes de las áreas y/o dependencias deben reportar a través del aplicativo y/o herramienta, las capacitaciones realizadas y que no han sido programadas a través del Gerencia del Talento Humano, utilizando los formatos establecidos y descritos anteriormente para el seguimiento y control del Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC.

 REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	PROCESO	PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PTDC05
	DOCUMENTO	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VERSIÓN	1

12. DOCUMENTOS DE APOYO

- *Procedimiento Plan Institucional de Formación y Capacitación RNEC - PTPD08.*
- *Ley 1567 de 1998 - Art.4.*
- *Ley 115 / 1994.*
- *Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) – DAFP 2017.*
- *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2008 - DAFP.*
- *Plan Nacional de Formación y Capacitación - DAFP 2017 Circular Externa DAFP 100 - 10 De 2014.*