



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**

**CARLOS YEFERSON POTES
PALACIOS**

**PERSONERO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA**

VIGENCIA 2026 | Versión 2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

TABLA DE CONTENIDO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	2
PRESENTACIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL:	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	4
MARCO NORMATIVO	4
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS	8
EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	9
EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	9
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	10
EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	10
CAPACITACIONES INSTITUCIONALES 2026	11
DEPENDENCIA 1: INFANCIA Y ADOLESCENCIA	11
DEPENDENCIA 2: CONTROL INTERNO	11
DEPENDENCIA 3: FINANCIERA	11
DEPENDENCIA 4: PARTICIPACION CIUDADANA	11
DEPENDENCIA 5: DERECHOS HUMANOS	12
DEPENDENCIA 6: VIGILANCIA DE LA CONDUCTA OFICIAL	12
DEPENDENCIA 7: SISTEMAS	12
DEPENDENCIA 8: PLANEACIÓN DIRECCIONAMIENTO	12
EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	12

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

PRESENTACIÓN

En el presente documento se articula el plan institucional de capacitación una estrategia de organización para el fortalecimiento unos componentes laborales de la entidad estatal de la personería bonaerense, promoviendo una cultura deseada, da cumplimiento a una política nacional y operacionaliza el Sistema de Formación Institucional.

En constancia a la normativa vigente del 2026, la Ley 909 de 2004 (artículo 36, carrera administrativa), el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.9.1, gestión de talento humano), y el Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación), se tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. Por tanto, se deberá elaborar a comienzo de cada vigencia su Plan Institucional de Capacitación, el cual está orientado a mejorar las competencias y capacidades de sus funcionarios, para prestar un servicio con calidad en la defensa y protección de los derechos humanos de la comunidad Bonaverense.

En la constante actualización de políticas nacionales que buscan fortalecer institucionalmente la administración pública, se hace necesaria la adaptación anual y la propuesta en práctica a nivel de la administración municipal, por lo cual esta dependencia formula su plan de capacitación buscando mejorar el desempeño laboral en beneficio de la productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios de la Personería. Estos planos se alinean con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 de Función Pública, que define ejes temáticos y orientaciones pedagógicas. Requieren diagnóstico de necesidades (DNAO) y evaluación de resultados para mejorar procesos institucionales.

Las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC) en el 2026, se derivan a dependencias clave como infancia y adolescencia, participación ciudadana, control interno, derechos humanos, vigilancia de la conducta oficial, Gestión financiera, y área de sistemas e informática, priorizándose según el diagnóstico de necesidades (DNAO) para acciones grupales equitativas alineadas con el PNFC y metas institucionales.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se tendrá en cuenta la metodología o procedimientos que establezcan la Dirección Financiera y Administrativa

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2026 para el fortalecimiento integral del talento humano de la Personería Distrital de Buenaventura, mediante el desarrollo de competencias técnicas, humanas y digitales que aseguren la excelencia en la vigilancia de la conducta oficial, la defensa de los derechos humanos y la eficiencia en la gestión administrativa

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Desarrollar programas de formación que contribuyan en el fortalecimiento de las competencias, destrezas y habilidades para el incremento de la efectividad y participación en los procesos de la gestión de la Personería Distrital de Buenaventura.
- Concebir espacios que fortalezcan el trabajo en equipo, y capacidad de liderazgo que les permita implementar herramientas de gestión y proponer alternativas de mejoramiento que garanticen el continuo incremento de la productividad de la institución.
- Generar mediante acciones de formación y capacitación en competencias, el desarrollo integral del recurso humano con el objeto de incrementar la efectividad de la institución.

MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Institucional de Capacitación responde a los lineamientos y objetivos propuestos en la siguiente normatividad.

- **Constitución Política:** Consagra en el artículo 54 *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*
- **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 734 de 2002:** artículo 36 *“Los derechos de los servidores públicos son recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

- **Título VI, de la Capacitación y Evaluación del Desempeño, Capítulo I la capacitación del empleado público, de la Ley 909 de 2004:**

Art. 36, Objetivos de la Capacitación: 1. “la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

PARAGRAFO: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley”

- **Decreto 1227 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998:** artículo 65 *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados”.*

Artículo 67 “el departamento administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la ESAP, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

- **Plan estratégico de la Personería Distrital de Buenaventura 2024-2028.**

Línea estratégica 4: Una personería con procesos automatizados y personal altamente capacitado.

Estrategia: Establecer programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de buenaventura.

- **Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 100:2009 6.2 Talento Humano.**

“Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”; en el apartado 6.2.2 estipula que la entidad debe: determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”.

En la siguiente tabla se condensa la información antes expuesta:

MARCO NORMATIVO		
Nivel Normativo	Referencia	Alcance para el PIC
Constitucional	Art. 54 Constitución Política	Obligación del Estado de ofrecer formación profesional.
Legal	Ley 909 de 2004	Define la capacitación como un derecho y un factor de evaluación.
Reglamentario	Decreto 1083 de 2015	Establece los lineamientos para la gestión del talento humano.
Técnico	NTCGP 1000:2009	Asegura que el personal sea competente para garantizar la calidad.
Institucional	Plan Estratégico 2024-2028	Vincula la capacitación con los objetivos de la Personería.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Desde los principios rectores de la capacitación, en la siguiente tabla se realizó una definición y descripción de los alcances institucionales de la personería distrital de buenaventura, siendo un lineamiento para la elaboración del plan de capacitaciones anuales con vigencia 2026, siendo relevante el fortalecimiento integral del talento humano de la Personería Distrital de Buenaventura, mediante el desarrollo de competencias técnicas, humanas y digitales que aseguren la excelencia en la vigilancia de la conducta oficial, la defensa de los derechos humanos y la eficiencia en la gestión administrativa.

Principio	Definición y Alcance Institucional
-----------	------------------------------------

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Principio	Definición y Alcance Institucional
Complementariedad	Se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
Integralidad	Se debe contribuir al desarrollo de potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
Objetividad	La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
Participación	Todos los procesos de gestión (detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación) deben contar con la participación activa de los empleados.
Prevalencia del Interés de la Organización	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
Integración a la Carrera Administrativa	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
Prelación de los Empleados de Carrera	Tendrán prelación para capacidades de mediano y largo plazo. Los empleados provisionales se beneficiarán de programas de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
Economía	Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
Énfasis en la Práctica	La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías basadas en la práctica, el análisis de

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Principio	Definición y Alcance Institucional
	casos concretos y la solución de problemas específicos de la entidad.
Continuidad	Se garantiza especialmente en programas dirigidos a la formación ética y cambios de actitud que requieren acciones a largo plazo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Desde un proceso de diagnóstico integral o sea como resultado el plan institucional de capacitación con vigencia 2026, para su consolidación fue necesario la ampliación de un metodología técnica, como método preventivo y de promoción de competencias para el talento humano, de esta forma se permitió identificar las brechas de competencias y los requerimientos estratégicos de la personalidad distrital de buenaventura.

De esta forma se tuvo en cuenta:

- **Requerimientos de los Servidores:** Necesidades de capacitación manifestadas directamente por los funcionarios para optimizar el desempeño de sus funciones.
- **Alineación Estratégica:** Análisis de la Misión, Visión y los objetivos del Plan Estratégico institucional.
- **Gestión del Desempeño:** Resultados de la evaluación del desempeño laboral y el Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- **Mejora Continua:** Hallazgos de informes de auditoría, Planes de Mejoramiento y actividades consignadas en el Plan de Acción.
- **Viabilidad Institucional:** Disponibilidad presupuestal de la entidad y cumplimiento estricto de la normatividad vigente.

EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Los siguientes ejes temáticos que nos plantea el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, aportaran valor a la formación y desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

En concordancia con el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) *la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.* (...). Se plantean las siguientes temáticas para dar desarrollo al eje anterior.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	Cultura organizacional orientada al conocimiento
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	Comunicación asertiva

EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se busca construir confianza en la ciudadanía frente al servicio que presta la Entidad, generando impacto de manera positiva.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	Lenguaje Claro y Servicio al Ciudadano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En esta era de cambios surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	Apropiación y uso de la tecnología
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	Automatización de procesos.
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público, por tal razón se ha establecido unos temas que estén dirigidas a esta realidad.

DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SABER	Fundamentación Jurídica
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER HACER	Contratación pública Manejo de Conflictos de Interés
DIMENSIÓN	TEMÁTICA
SABER SER	Código de integridad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

CAPACITACIONES INSTITUCIONALES 2026

En el presente apartado se plantean las capacitaciones para el 2026, con relación a los ejes temáticos, principios rectores de la capacitación, diagnóstico de necesidades de la personería distrital de buenaventura, distribuido por dependencias y temáticas de capacitación:

DEPENDENCIA 1: INFANCIA Y ADOLESCENCIA

No.	Tema de Capacitación
1	Comunicación Asertiva
2	Que son los Valores
3	Salud Mental
4	Gratitud

DEPENDENCIA 2: CONTROL INTERNO	
No.	Tema de Capacitación
1	Política de Control Interno en el marco de MIPG
2	Fomento Cultura de Control Interno
3	Guía del Riesgo y el Diseño de Controles en las Entidades Públicas
4	Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública

DEPENDENCIA 3: FINANCIERA

No.	Tema de Capacitación
1	Gestión Documental para los funcionarios entidad
2	Presupuesto Institucional
3	Planes Institucionales

DEPENDENCIA 4: PARTICIPACION CIUDADANA

No.	Tema de Capacitación
1	Mecanismos de Participación Ciudadana
2	Manejo del Ruido en el entorno laboral

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

3	Ley de Garantías
4	Conciliaciones en el ámbito general

DEPENDENCIA 5: DERECHOS HUMANOS

No.	Tema de Capacitación
1	Capacitación Antifraude
2	Capacitación en Derechos Humanos
3	Capacitación en la Ley de Víctimas

DEPENDENCIA 6: VIGILANCIA DE LA CONDUCTA OFICIAL

No.	Tema de Capacitación
1	Prohibiciones de los Servidores Públicos
2	Componentes del Estatuto Anticorrupción
3	Etapas del Proceso Disciplinario

DEPENDENCIA 7: SISTEMAS

No.	Tema de Capacitación
1	Cultura Digital
2	Inteligencia Artificial IA
3	Herramientas Planificación Digital

DEPENDENCIA 8: PLANEACIÓN DIRECCIONAMIENTO

No.	Tema de Capacitación
1	Capacitación sobre la Recepción y Gestión de PQRS
2	Capacitación sobre los Planes Institucionales
3	Capacitación en MIPG – Dimensión 2

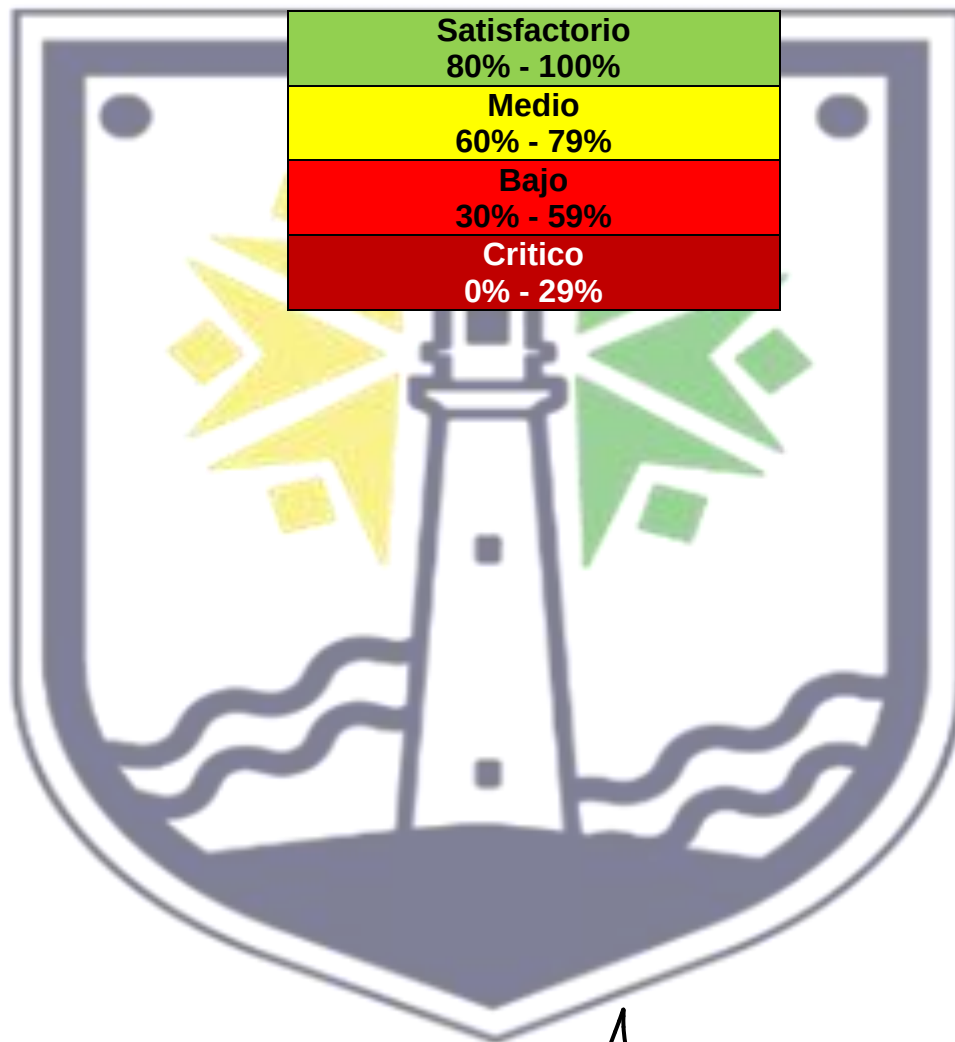
EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

A la finalización del plan institucional de capacitación se evaluará con los siguientes indicadores:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

INDICADOR	META
Numero de eventos de capacitación realizados/total de eventos programados	% 80

El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:




CARLOS YEFERSON POTES PALACIOS
 Personero Distrital De Buenaventura

Elaborado por: Pamela Idali Moreno Rincón - Jefe de oficina asesora de planeación