



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017

ALAN JARA URZOLA
Director General

ANDREA VERDUGO PARRA
Secretaria General

LEIDY LOPEZ LANDINEZ
Coordinadora de Talento Humano

Marzo de 2017
SECRETARÍA GENERAL
Grupo de Gestión de Talento Humano



Contenido

1. PRESENTACIÓN	4
2. RESEÑA DE LA ENTIDAD	7
2.1 Objeto de La Entidad	7
2.2 Alineación estratégica.	7
2.3 Alineación del accionar de la Unidad con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018	7
2.4 Ejes Estratégicos 2017	8
2.4.1 Atención satisfactoria a las víctimas.....	8
2.4.2 Reparación integral articulada	8
2.4.3 Posicionamiento de las víctimas	8
2.4.4 Gestión Pública Eficiente.....	9
2.4.5 Enfoque Metodológico	10
2.4.6 Resultados e impactos esperados	11
3. MARCO NORMATIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.	15
5.1 Conceptuales	16
5.2 Pedagógicos.	17
6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	18
6.1. Objetivos Específicos.	18
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	18
7.1. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	19
7.2. El entrenamiento en el puesto de trabajo.	19
7.3. Programa de Inducción.	19
7.4. Programa de Reinducción.	19
7.5 Actualización para Contratistas	20
8. CONTENIDOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017	20
8.1 Programa de Inducción	21
8.2 Programa de reinducción.....	22
8.3 Educación para el trabajo y desarrollo humano	22



8.4 Entrenamiento en el puesto de trabajo	22
8.5 Cultura Organizacional de Reconciliación y Respeto: R con R Cultura.....	23
8.7 Política del buen cuidado.....	24
8.8 Seguridad y Salud en el trabajo.....	25
9. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	26
10. CONCLUSIONES	26
11. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
* Indica la duración de los programas, no el número de capacitaciones.....	27
12 ANEXOS	27
12.1 Temáticas de mayor puntaje en la encuesta	27
12.2. Encuesta de necesidades de capacitación del nivel directivo y coordinadores	33
12.3 Logros Plan Institucional de Capacitación 2016.	39
21.4 GLOSARIO	44



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2017

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2017, contribuye al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Unidad, y prioriza las temáticas más importantes para el logro de los objetivos institucionales.

La Unidad para las víctimas, concibe la capacitación como el instrumento que permite a la entidad gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales.


A través del desarrollo e implementación de la capacitación de la Unidad para las Víctimas, se espera que los funcionarios y colaboradores de la entidad, se apropien de la nueva cultura organizacional y de gestión, que facilite la actitud hacia el cambio y permita que sea sostenible el proyecto de modernización institucional.

Igualmente, la nueva cultura organizacional permitirá generar condiciones para mantener un aprendizaje continuó, promoviendo equipos de alto desempeño, que generen valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Este programa de capacitación, hace parte del fortalecimiento de las funciones misionales, del sistema de gestión de la Entidad a nivel central y territorial, el mejoramiento del servicio al ciudadano, para pensar la capacitación como herramienta que apalanque el logro de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos, la innovación y gestión del conocimiento y el desarrollo integral del individuo en todas sus dimensiones.

La Capacitación en la Unidad, contendrá un importante énfasis en el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y valores que influyen en la aplicación del conocimiento al quehacer diario, el trabajo en equipo y el liderazgo, la orientación de servicio, el compromiso con la organización y en general, al actuar del individuo en el contexto laboral, y en la consolidación de una cultura organizacional favorable.

La política de capacitación que se implementa en la entidad, tiene como base conceptual el constructivismo, el aprendizaje basado en problemas, y la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo , para incluir el desarrollo integral de las competencias de los servidores y colaboradores, como eje central de los esfuerzos de capacitación, en este cambio de cultura organizacional.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones: En primer lugar se encuentra la dimensión del “SER” la cual comprende la esfera psicológica del individuo desde conceptos como la motivación, las actitudes, valores, creencias y hábitos.

Esta dimensión se enfoca en las características intrínsecas que los funcionarios y colaboradores debe poseer para el desarrollo de su labor y para la prestación de un óptimo servicio público, facilitando la aplicabilidad de sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y para dar respuesta de manera flexible y creativa a las demandas de las instituciones. Su fortalecimiento y estímulo es la base para el desarrollo de las otras dos dimensiones.

La segunda dimensión es el “SABER”, la cual comprende el conjunto de conocimientos necesarios para entender el ejercicio eficiente de las funciones del cargo, así como de la comprensión del contexto que rige a las organizaciones públicas, y por ende, la generación de nuevos conocimientos. Lo importante en esta dimensión es el estímulo al autoaprendizaje y la formación conceptual que permite análisis y crítica de la información recolectada.


La tercera dimensión es el “HACER”, que se define como el conjunto de habilidades que desarrolladas contribuye al logro de las metas y fines del estado y de las entidades en particular.

Por lo tanto, no es suficiente “SER” un funcionario público o colaborador motivado, con vocación de servicio y transparente en sus actuaciones, ni es suficiente tampoco el saber las normas que regulan la función pública y el trabajo que desarrolla en su organización solamente, es necesario trascender con esos conocimientos hacia la transformación personal, que permita reconocer en cada uno de los colaboradores características personales que los identifique como los mejores para enfrentar los retos de la Unidad.

Por lo anterior el Programa Institucional del año 2017, se formula a partir de la atención a estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán.

La Capacitación que se imparta en la Unidad, deberá estructurarse a partir de los siguientes ejes temáticos y trabajar bajo la modalidad presencial, virtual y Autoformación en las temáticas que se puedan ajustar a esa metodología.

- Capacitación en temáticas misionales
- Capacitación en temáticas de apoyo a la gestión
- Capacitación en temáticas transversales
- Fortalecimiento de competencias laborales asociados a la cultura institucional

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017	Página: 6 de 47

- Programa de Inducción
- Programa de Reinducción

De la misma manera la capacitación, responderá al fortalecimiento de las competencias laborales y la cultura institucional. Para este año, se busca fortalecer el compromiso ético con la Entidad y el fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad, a través de la sensibilización en diferentes ejes temáticos.

Por lo anterior el Plan de Capacitación Institucional, está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento, que faciliten el logro individual y del equipo; incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios, y valores de la Unidad y fortaleciendo su cultura Institucional de manera integral.

El Plan Institucional de Capacitación, busca dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los servidores y las áreas de trabajo, orientado por la normatividad vigente expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el año 2012 a través de la Guía para la formulación del PIC, la cual reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Igualmente el Plan Institucional de Capacitación barca las líneas de capacitación establecidas por la Función Pública:

- ✚ Educación para el trabajo y desarrollo Humano
- ✚ Entrenamiento en el puesto de trabajo
- ✚ Programa de Inducción
- ✚ Programa de Reinducción
- ✚ Actualización para contratistas

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2017, se adelantó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje del que hacen parte los siguientes insumos:

- ✚ Plan Indicativo 2017, direccionamiento Estratégico, versión 02, enero 30 de 2017.
- ✚ Encuesta de detección de necesidades de capacitación diligenciada por los funcionarios y colaboradores de la entidad.
- ✚ Encuesta de necesidades de capacitación del nivel directivo.
- ✚ Informe y evaluaciones de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2016.
- ✚ La propuesta de fortalecimiento de Cultura Organizacional de Respeto y Reconciliación R con R.
- ✚ Los ejes estratégicos del 2017



- Propuesta de transferencia de conocimientos con el fin de apoyar los procesos de formación de la Unidad para las Víctimas, para continuar, el fortalecimiento de capacidades y competencias de los servidores públicos encargados de la Implementación de la Política Pública de Atención, Asistencia y Reparación a las Víctimas del conflicto.

2. RESEÑA DE LA ENTIDAD 1.

2.1 Objeto de La Entidad

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, es una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica y autonomía administrativa y patrimonial adscrita al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y perteneciente al Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación. Su labor se encuentra reglamentada mediante el Decreto 4802 de 2011.

2.2 Alineación estratégica.

La alineación estratégica de la Unidad se soporta y encuadra en tres pilares: Por una parte, el Plan Nacional de Desarrollo que incorpora aspectos fundamentales en materia de construcción sostenible de paz; por otra, la ley 1448 de 2011, decretos reglamentarios y decretos ley para comunidades étnicas, y el marco legal que impone la necesidad de garantizar un efecto transformador de la reparación a las víctimas, esto es, un impacto real en la consolidación de su proyecto de vida; una real participación, la recuperación de su ciudadanía y un ejercicio activo de sus derechos; y finalmente, cuatro ejes estratégicos definidos por la Alta Dirección sobre los cuales reposará todo su accionar.

2.3 Alineación del accionar de la Unidad con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018

El Plan Nacional de Desarrollo plantea tres retos estratégicos a la Unidad para las Víctimas, a saber: (i) superar la situación de vulnerabilidad de las víctimas del conflicto armado; (ii) superar el estado de cosas inconstitucional decretados por la Corte Constitucional hace más de 10 años y (iii) consolidar procesos de reparación integral tanto individuales como colectivos. Alcanzar estos retos repercute a su vez en efectos importantes para la atención a las víctimas. El primer efecto, se refiere al reconocimiento del conflicto armado interno y de la existencia de los daños causados a las víctimas individuales y colectivas; el segundo, a la consolidación de un proceso que promueva las condiciones de seguridad y de convivencia pacífica para la concreción de la paz y del posconflicto, y el tercero, a la coherencia y concordancia entre la implementación de

Tomado del Plan Indicativo 2017, direccionamiento Estratégico, versión 02, enero 30 de 2017.



la política pública de atención y reparación integral y las políticas de desarrollo integral que potencien los territorios.

Para lograr estos retos se requiere de una línea estratégica de articulación de la política de atención y reparación integral a las víctimas con las políticas locales de desarrollo integral que busquen no sólo la articulación, sino la complementariedad y el fortalecimiento de la territorialización y de la mayor efectividad en la inversión nacional en el territorio y en las inversiones propias de los gobiernos locales.

En su compromiso con la consolidación de la paz, la Unidad continuará promoviendo los derechos a la verdad, justicia y reparación integral, como condición básica para resarcir los efectos causados, crear condiciones adecuadas para la convivencia y la reconciliación, otorgar por parte del Estado garantías de no repetición de los hechos violentos y del conflicto y avanzar hacia la garantía del goce efectivo de derechos política pública de atención y reparación integral y las políticas de desarrollo integral que potencien los territorios.

2.4 Ejes Estratégicos 2017

A finales de 2016 la Alta Dirección definió cuatro ejes estratégicos sobre los cuales se soportará el accionar de la Unidad, a saber:

2.4.1 Atención satisfactoria a las víctimas

Que hace referencia a que la atención prestada a todas las víctimas a través de todos los canales de atención sea rápida, eficiente, digna y satisfactoria para todos y todas. Esto implica una modernización de los sistemas de información (conectividad, información confiable y acceso) y la puesta en operación de todos los Centros regionales.

2.4.2 Reparación integral articulada

Que hace referencia por un lado, a la implementación de la ruta de Reparación Colectiva priorizando las acciones en aquellos procesos que se encuentran más avanzados y que pueden significar resultados concretos para la población víctima; por otro al avance en los procesos de Reparación Individual priorizando personas mayores, población con discapacidad en el marco del conflicto, población con enfermedades catastróficas y víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado. La Unidad pondrá también especial atención a los procesos de Reparación étnica y a la Superación de situación de vulnerabilidad.

2.4.3 Posicionamiento de las víctimas



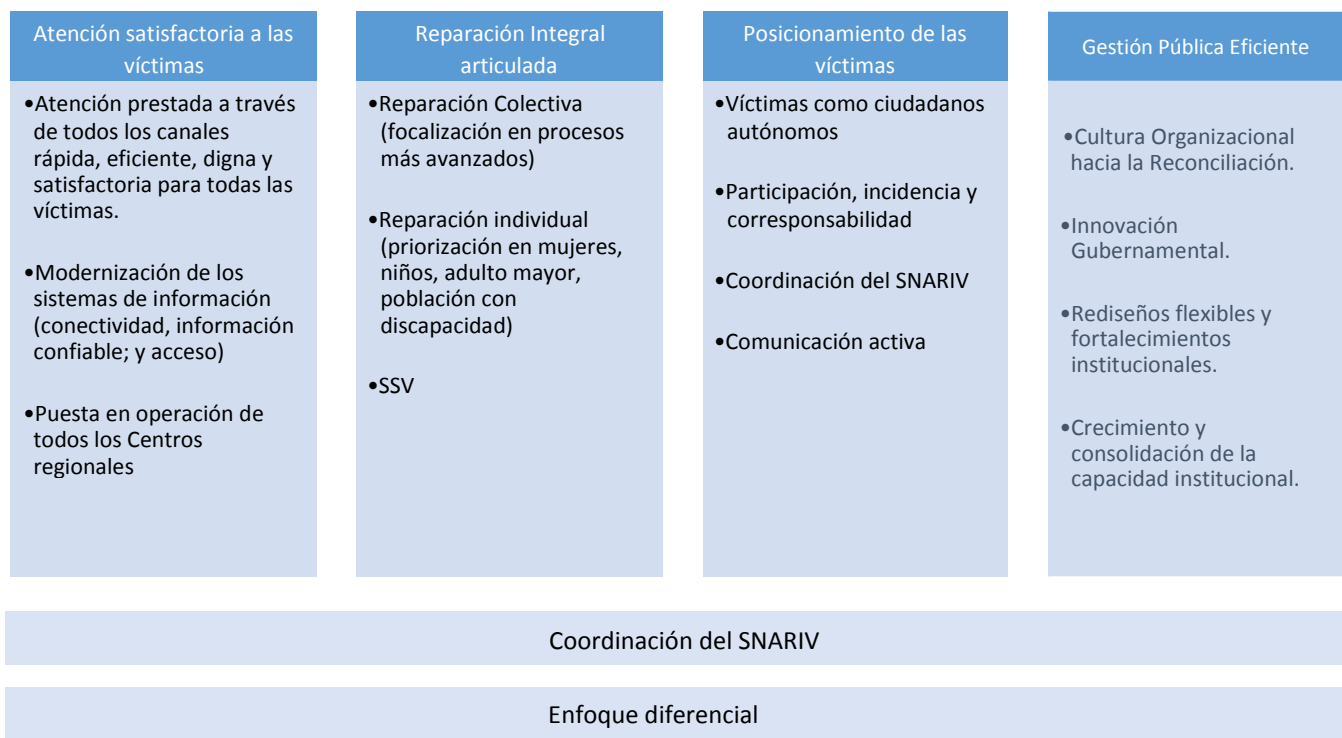
Que comprende la misión de la Unidad de transformar a las víctimas en ciudadanos autónomos con participación, incidencia y corresponsabilidad en la política pública que les concierne. Este posicionamiento además hace referencia a la necesidad de posicionar a las víctimas en el Sistema Nacional de Atención Integral a las Víctimas –SNARIV y en la sociedad en general, lo cual requiere grandes esfuerzos de comunicación interna y externa.

2.4.4 Gestión Pública Eficiente

Que recoge todas aquellas acciones de modernización de la administración pública necesarias para poder brindar una atención transformadora. El fortalecimiento institucional; el desarrollo de esquemas que faciliten la gobernabilidad interna y permitan el manejo adecuado de riesgos institucionales y personales; el desarrollo de comunicaciones estratégicas; la planificación orientada al Desarrollo y finalmente, el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la Corte Constitucional.

Gráficamente estos cuatro ejes se presentan de la siguiente manera:

Focos Estratégicos 2017



Es importante destacar que en el nuevo contexto de los acuerdos de paz el fin último de estos cuatro ejes es la reconciliación. Así mismo, que todas las intervenciones que adelantará la

Unidad en 2017 tienen como componente transversal la articulación interinstitucional de la Unidad en su calidad de coordinadora y parte del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas –SNARIV y el enfoque diferencial.

A su vez el foco de cultura y acción institucional, comprende cuatro ejes así:

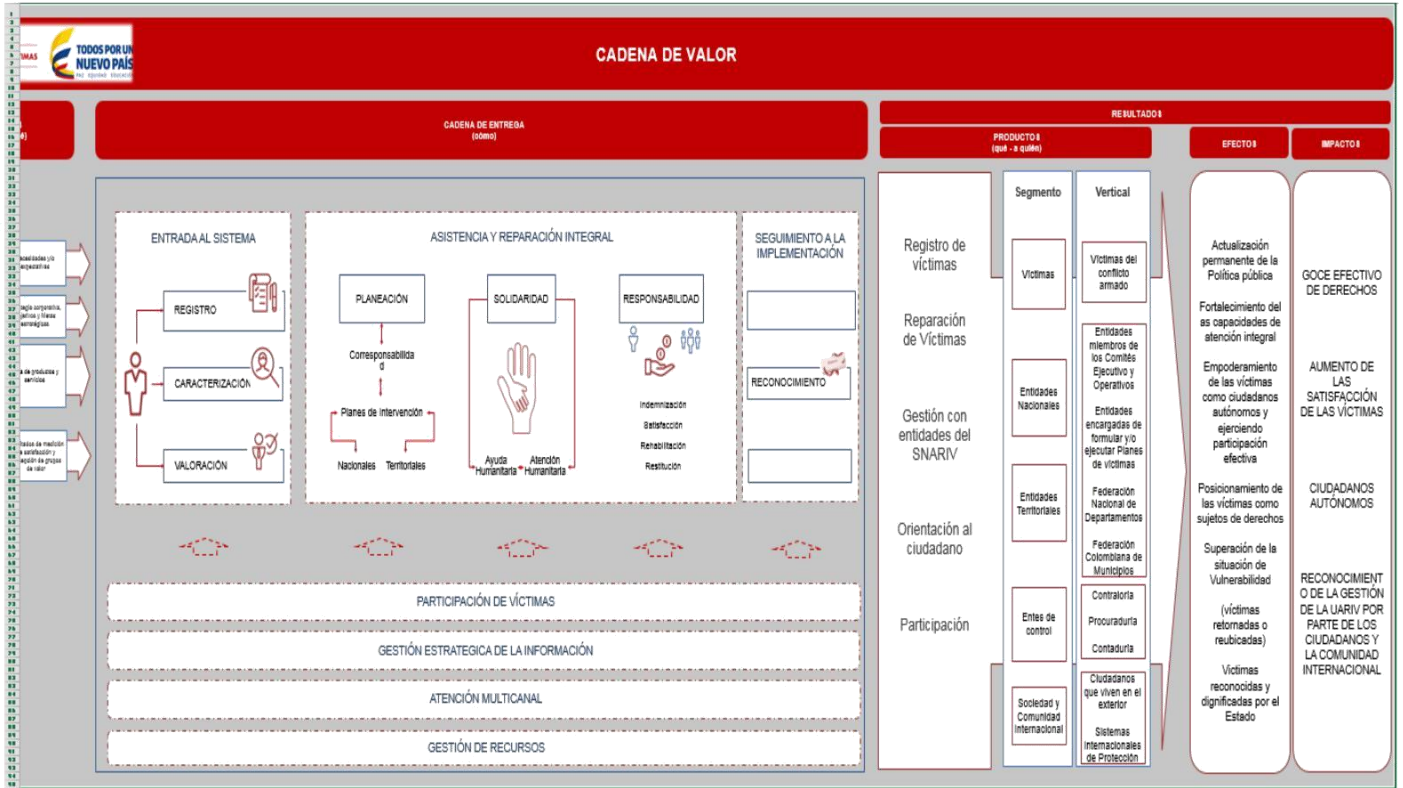


2.4.5 Enfoque Metodológico²

La planificación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para la vigencia 2017, se planteó desde el enfoque de la gestión orientada a resultados.

El enfoque de la gestión orientada a resultados, que se enmarca en el paradigma teórico de la Nueva gestión pública (NGP), busca que los esfuerzos de las entidades públicas estén orientados a la consecución de efectos que van más allá de la entrega de bienes o servicios institucionales. En ese sentido, se trata de que las intervenciones públicas (planes, programas o proyectos) no se limiten en su diseño a la formulación de esquemas de entrega y atención a la ciudadanía, sino que de antemano vinculen los efectos que se esperan obtener; lo anterior se expresa gráficamente en la herramienta cadena de valor de la Unidad para las Víctimas continuación:

²Plan Indicativo 2017, Unidad para las víctimas.




Este nuevo encuadre metodológico permitió:

- ✚ Alinear de manera más directa los objetivos estratégicos con la Misión y la Visión de la Unidad.
- ✚ Reducir del número de objetivos estratégicos (pasando de 5 a 3), facilitando así la comprensión y apropiación de la estrategia por parte de los Servidores Públicos de la Unidad.
- ✚ Estructurar de mejor manera los procesos de generación de valor.
- ✚ Avanzar en el proceso de fortalecimiento de la inclusión del enfoque diferencial en los procesos que adelanta la Unidad.
- ✚ Visibilizar el aporte de los procesos transversales (comunicaciones, talento humano, SGI, etc.) al cumplimiento de la misionalidad de la Entidad.
- ✚ Continuar con la implementación de la Ruta de Atención Integral, el Decreto 2569 de 2014 y la Resolución 113 de 2015.

2.4.6 Resultados e impactos esperados

La unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas trabajará para alcanzar los siguientes impactos, que a su vez constituyen los objetivos estratégicos de la Unidad para 2017:

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

- ✚ Goce efectivo de derechos de las víctimas.
- ✚ Aumento de la satisfacción de las víctimas.
- ✚ Reconocimiento de la gestión de la Unidad por parte de los ciudadanos y de la comunidad internacional.

Igualmente, la Unidad trabajará por obtener los siguientes resultados que a su vez constituyen los objetivos tácticos a los cuales apuntará la gestión:


- ✚ Actualizar permanentemente la política pública de atención y reparación integral a las víctimas.
- ✚ Fortalecer las capacidades de atención integral a las víctimas.
- ✚ Empoderar a las víctimas como ciudadanos autónomos y ejerciendo su participación efectiva.
- ✚ Posicionar a las víctimas como sujetos de derechos
- ✚ Superar la situación de vulnerabilidad de las víctimas (lo cual incluye el fortalecimiento a los esquemas de retornos y reubicación).
- ✚ Lograr que las víctimas sean reconocidas por el Estado Colombiano.

3. MARCO NORMATIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


El Plan Institucional de Capacitación - PIC- de la Unidad para las Víctimas se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del Estado Colombiano, como sigue:

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

- ✚ *“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*
- ✚ *Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*
- ✚ *Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 65)”*

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

- ✚ *“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.*
 - ✚ *La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)”*
 - ✚ *“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*
 - ✚ *La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art 68)”*
 - ✚ *“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. (Decreto 4665 de 2007, art 1)”*
 - ✚ *Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.(Decreto 4665 2007, art 2)*
- Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.
- ✚ *...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*
 - ✚ **Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.**
 - ✚ *La capacitación y formación de los empleados 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.*

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017	Página: 14 de 47

✚ *Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”*

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

✚ *Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1064 de Julio 26/2006. 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.

✚ El cuál en su Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo, para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.



Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.


Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación, está basada en los principios trazados por el Decreto 1567 de 1998, que estable:

- ✚ Complementariedad. La capacitación 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. La capacitación debe contribuir al desarrollo del 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 de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ✚ Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, 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. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación,

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- ✚ Economía. En todo caso 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 que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- ✚ Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. LINEAMIENTOS CAPACITACIÓN.³

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, los lineamientos que enmarcan la política de capacitación y formación son:

5.1 Conceptuales

- ✚ La dimensión territorial y nacional en la política de formación:

La formación y la capacitación de los empleados públicos deben contribuir a lograr la modernización del Estado y con ello a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales. De manera particular y dada la naturaleza rural del conflicto armado interno en Colombia la mirada e intervención debe estar fijada en gran medida en el territorio, lo que lleva inevitablemente a mantener el contexto de lo que pasa en todo el país.

- ✚ Profesionalización del empleo público.

La Gestión del Talento Humano debe ser un sistema integrado, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización, de manera que se logre una administración pública profesional y efectiva. Garantizando así que los Servidores posean atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

- ✚ Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad.

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de competencias – 2010, Pag.25



La responsabilidad de la entidad de proveer programas de formación y capacitación que estén articuladas con el direccionamiento estratégico de la Unidad requiere establecer un plan complementario para lograr los objetivos institucionales, mejorar los procesos y lograr estándares de calidad sea una prioridad.

Enfoque de la formación basada en competencias.

. Este enfoque busca que los procesos de formación y capacitación estén enfocados en el desarrollo de las competencias entendidas como la capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores que debe poseer y demostrar los empleados. Dicho modelo se adopta mediante el Decreto 4665 de 2007

5.2 Pedagógicos.

La educación basada en problemas.

La Política de formación y capacitación de empleados públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas, dentro de su esquema metodológico, pues considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente, desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

La naturaleza territorial de la intervención de la Unidad y el tener como principales beneficiarios las víctimas del conflicto armado interno, demandan a diario interpretar y atender situaciones variadas, inesperadas, si se quiere, resultando un laboratorio diario de problemas por resolver para lo que cada uno de los funcionarios de la Unidad debe estar preparado.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.







El proceso de Aprendizaje en equipo contempla los lineamientos pedagógicos de la teoría educativa constructivista *“Establece que el conocimiento es elaborado individual y socialmente por los alumnos basándose en las interpretaciones de sus experiencias en el mundo. Puesto que el conocimiento no puede transmitirse, la enseñanza debería consistir en experiencias que faciliten la elaboración del conocimiento.”* (Reigeluth, 2000)



6. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


Potenciar a través de los procesos de capacitación las competencias de los funcionarios de la Unidad para las Víctimas en su rol de líderes en la gestión frente a la institucionalidad del Estado para la implementación de la Política Pública de víctimas, la garantía y el goce efectivo de los derechos de las Víctimas, promoción de derechos, inclusión social y paz.

6.1. Objetivos Específicos.

-  Desarrollar competencias de los servidores de la Unidad en las dimensiones del ser, saber y hacer.
-  Adelantar procesos de actualización permanentemente de la Política Pública de atención y reparación integral a las víctimas, por medio del programa de Reinducción.
-  Fortalecer la cultura organizacional, mediante el empoderamiento de los servidores de la Unidad en el respeto y reconciliación, con fin de consolidar una cultura de paz y reconciliación.
-  Integrar a los servidores que se vinculen a la Unidad a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la Unidad con el programa de Inducción.
-  Brindar herramientas a los funcionarios con el fin de lograr la atención satisfactoria de las víctimas.
-  Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo por medio de los proyectos de aprendizaje en equipo PAE permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan con la Misionalidad Institucional.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Unidad para las Víctimas a través de su Plan Institucional de capacitación, diseña, programa y ejecuta las actividades de capacitación encaminadas a satisfacer las necesidades de

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los funcionarios en la implementación de la política pública de víctimas, garantía de derechos y satisfacción de las mismas los cuales se ejecutaran de acuerdo a la circular externa del Departamento Administrativo de la Función Pública No 100-004 de 2010:

7.1. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.⁴

Antes denominada no-formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos y laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica. A esta formación pueden acceder los funcionarios con derecho de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

7.2. El entrenamiento en el puesto de trabajo.

Busca 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, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar los empleados con derechos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.


7.3. Programa de Inducción.

Está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

7.4. Programa de Reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y se

⁴Tomado de CIRCULAR EXTERNA No.100-010-2014. Función Pública.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

impartirán por lo menos cada dos años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

7.5 Actualización para Contratistas

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

8. CONTENIDOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017








Los contenidos del Plan Institucional están constituidos por los componentes antes enunciados

El grupo de talento humano - Capacitaciones con base en la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), realizó un diagnóstico que incluye la revisión de las necesidades e intereses de los funcionarios, direcciones, subdirecciones, oficinas asesoras y direcciones territoriales.

De esta manera en el mes de febrero de 2017, se realizó una encuesta al nivel directivo denominada necesidades de capacitación, donde se busca que mediante unas preguntas abiertas, los directivos del nivel central y territorial, evidenciaran las necesidades latentes de sus equipos de trabajo. La encuesta fue contestada por 34 funcionarios del nivel directivo de los cuales 15 fueron directores territoriales y 19 del nivel central.

Igualmente en el mismo mes, se aplicó una encuesta de necesidades del área de Talento Humano de la Entidad, donde se preguntó sobre las necesidades de capacitación a todo los funcionarios y servidores de la entidad, la cual fue diligenciada por 685 servidores, de los cuales 551 funcionarios de planta la respondieron.

Las temáticas de la encuesta de capacitación fueron:

-  Formulación de Proyectos Sociales
-  Guía metodológica de Rendición de Cuentas
-  Política Pública de transparencia
-  Diplomado en Post conflicto y Construcción de Paz
-  Teorías y Gestión para la Resolución de Conflictos
-  Inteligencia Emocional y Social
-  Marco normativo de víctimas

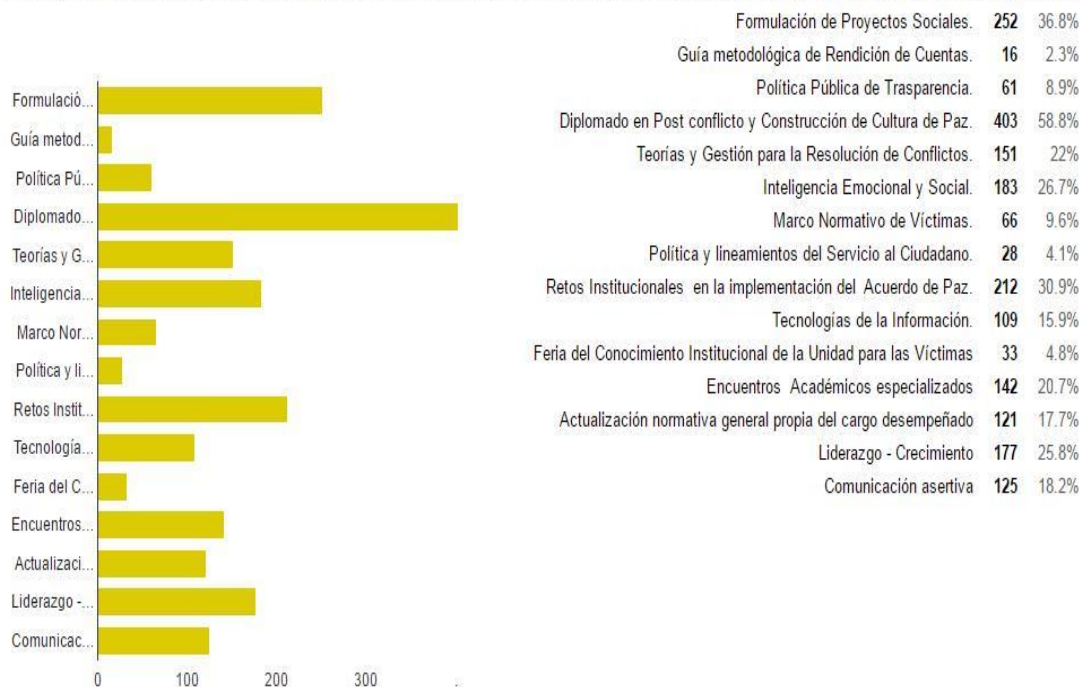


- ✚ Política y lineamientos del servicio al ciudadano
- ✚ Retos institucionales en la implementación del acuerdo de Paz
- ✚ Tecnologías de la Información
- ✚ Feria del conocimiento Institucional de la Unidad
- ✚ Encuentros académicos especializados
- ✚ Actualización Normativa general propia del cargo desempeñado
- ✚ Liderazgo – Crecimiento
- ✚ Comunicación Asertiva


El diagnóstico además de brindar información para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, considerando los diferentes ámbitos, es la fuente más importante para la ejecución de las actividades de formación y capacitación, con el objetivo de conseguir el mayor impacto posible constituyéndose en el insumo y la pieza fundamental a partir de la cual se construye el Plan. La siguiente gráfica muestra los resultados:

CAPACITACIÓN - IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN INDIVIDUAL 2017.

Del siguiente listado seleccione ÚNICAMENTE TRES tematicas que considere necesarias para su Capacitación y/o actualización en el 2017



8.1 Programa de Inducción

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

El programa de inducción de la Unidad para las víctimas, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al reconocimiento de valores y principios de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia a la Unidad.

Las temáticas establecidas entre otras son:

- ✓ La Estructura del Estado
- ✓ Conformación de la Unidad para las Víctimas (misión y visión, principios y valores).
- ✓ Estructura y organigrama.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Código de Ética.
- ✓ Sistema de Gestión Integrado.
- ✓ Direccionamiento Estratégico.
- ✓ Código Único Disciplinario.
- ✓ Manual de Funciones.
- ✓ Programas de talento humano(Bienestar, capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política del Buen Cuidado, nómina, régimen salarial y prestacional, viáticos, entre otras temáticas.

8.2 Programa de reinducción

El Programa de Reinducción de la Unidad, tiene por objeto actualizar en diferentes ejes que considere la alta dirección.


Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción el año 2017, son los siguientes:

- ✚ Actualización Modelo de Gestión.
- ✚ Actualización en temáticas misionales
- ✚ Actualización en temáticas de apoyo a la gestión
- ✚ Implementación de los Acuerdos de Paz. Gestión
- ✚ Documental.

8.3 Educación para el trabajo y desarrollo humano

Se realizará un diplomado para los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento.

8.4 Entrenamiento en el puesto de trabajo

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

Se priorizarán las cinco temáticas de capacitación que tuvieron mayor votación así:

1. Post conflicto y Construcción de Paz
2. Formulación de Proyectos Sociales
3. Retos institucionales en la implementación del Acuerdo de Paz
4. Liderazgo y crecimiento personal
5. Inteligencia Emocional y Social

Igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de capacitación, solicitadas por las diferentes dependencias.

8.5 Cultura Organizacional de Reconciliación y Respeto: R con R Cultura

El objetivo de esta estrategia es la de Impulsar con el grupo líder de la Unidad de Víctimas, acciones concertadas de reconciliación interna y de respeto, como expresión de una cultura organizacional que produce relaciones cálidas y satisfactorias en los Grupos de Interés, por los servicios prestados.

Dentro de los objetivos estratégicos se encuentran:

Promover acciones en competencias del liderazgo colaborativo, que produzca mejoras en la gestión del liderazgo del grupo directivo de la Unidad de Víctimas. Impulsar acciones en competencias del trabajo en equipo, que produzca mejoras en la gestión del talento humano entre el grupo líder y sus equipos de trabajo.


Promover acciones en competencias de la administración de la documentación priorizada hacia la toma de decisiones, que produzca mejoras en la gestión documental como efectivo valor agregado de la Unidad.

Fomentar en el grupo líder, acciones de uso de la comunicación y de las tecnologías de la comunicación, como una expresión abierta de servicio público de la información, que produzca mejoras en la gestión de la comunicación de la Unidad.

Promover con el equipo líder, la práctica de los valores institucionales, que se reflejen en comportamientos respetuosos y conscientes frente a sí mismos, con sus equipos de trabajo y con los ciudadanos que han sido víctimas de la violencia.

8.6 Transferencia de Herramientas y metodologías de formación a través de OIM.

El objetivo del proyecto es el de coordinar y apoyar la ejecución del esquema que el nivel central de la Unidad para las Víctimas empleará para transferir a funcionarios de las Direcciones Territoriales en el uso de las herramientas y metodologías de formación que han sido diseñadas con el apoyo del VISP.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

El proyecto busca que el Grupo de Gestión del Talento Humano adscrito a la Secretaría General de la Unidad cuente con una estrategia para lograr la transferencia herramientas y metodologías de formación a los funcionarios de las Direcciones territoriales en quienes recae la responsabilidad de formación a la institucionalidad territorial encargada de la aplicación de la ley de víctimas. El proyecto se divide en tres momentos:


- ✚ Definición del modelo de transferencia de las herramientas a las direcciones territoriales: con base en el grupo de personas que participaron del proceso de formación en las herramientas de reparación colectiva a finales del 2015, funcionarios de los grupos de enfoques diferenciales, y funcionarios que hicieron parte de la escuela de reparaciones se buscará que se conforme un grupo de personas que se encargará del proceso de transferencia de las herramientas a las territoriales cubiertas por el VISP.
- ✚ Formación al equipo nacional encargado de la transferencia. Con el grupo anteriormente mencionado y otros funcionarios identificados por el Grupo de Talento Humano, se realizará un proceso de validación de temas y herramientas a transferir, así como de las habilidades a reforzar en el grupo para garantizar la apropiación de las herramientas.
- ✚ Formación de formadores, transferencia de herramientas y piloto de formación en la Ruta de Reparación integral, atención psicosocial, cuidado emocional y enfoque diferencial. Inicialmente se adelantará un proceso de formación de formadores en temas: Justicia Transicional, Antecedentes Normativos, Reparación Individual, Reparación Colectiva, enfoque diferencial y psicosocial, cuidado emocional y el Manual para el uso de las herramientas lúdico-pedagógicas.

8.7 Política del buen cuidado

En el marco de la atención a víctimas, la Unidad ha establecido la Política del Buen Cuidado del personal que realiza la atención, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social a este respecto, según lo dispuesto por el Decreto 1084 de 2015 en su artículo 2.2.7.5.7. Decreto Único del Sector de la Inclusión Social

Así, la Unidad establece la Política del Buen Cuidado, asumiendo como un principio de responsabilidad institucional que *cuidar* al personal a su servicio es una manera de garantizar el cumplimiento de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras.

Para la Unidad, *cuidar* es difundir al personal que no se pueden eliminar los riesgos, imprevistos o emergencias derivadas de la situación de violencia y conflicto armado en el país, pero que si se pueden cambiar los comportamientos para disminuir la exposición a estos. *Cuidar* es reconocer que es natural y posible agotarse emocional y físicamente cuando se trabaja con el

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017	Página: 25 de 47

sufrimiento humano. *Cuidar* es fortalecer una cultura preventiva que permita a todas y todos contribuir con la disminución de los riesgos. *Cuidar* es velar por la integridad y el buen nombre de la Unidad en todo el territorio nacional y en escenarios internacionales. *Cuidar* es resaltar la importancia del trabajo en equipo como herramienta para aliviar las cargas. *Cuidar* es ser consciente y fortalecer mi capacidad de ser gestor de mi cuidado y el de los demás.

Por lo tanto el programa busca apoyar acciones integrales en favor del cuidado y autocuidado del personal con el fin de prevenir y mitigar los riesgos específicos asociados a la atención a víctimas; Fortalecer una cultura institucional de autocuidado que sea transversal a todo el personal de la Unidad; promover acciones de cuidado emocional y autocuidado frente a las condiciones asociadas a la atención a víctimas y Apoyar las estrategias enfocadas en la prevención y mitigación del riesgo público de seguridad.

Este año se implementará la Estrategia de “Multiplicadores” de primeros auxilios emocionales y formación en herramientas de autocuidado, la cual consiste en formar a personal focalizado de todas las territoriales y dependencias misionales de la entidad, para responder frente a incidentes cuya respuesta emocional sea desbordada y en herramientas de autocuidado para el afrontamiento de las condiciones que puedan incidir en los niveles de desgaste emocional, atendiendo al rol que cada uno ejerce en la Unidad.

Las herramientas de cuidado individual y grupal, han sido construidas en el trabajo práctico con el personal que está en contacto permanente con altos niveles de necesidad y vulnerabilidad⁵. Esta estrategia tendrá un componente de autoformación; equipo de multiplicadores a nivel nacional y el desarrollo de un componente de capacitación en la ciudad de Bogotá, para 90 formadores del nivel nacional.

Igualmente se desarrollarán las jornadas de prevención y mitigación para el buen cuidado del personal, en las 20 direcciones territoriales y a nivel central en las 5 direcciones misionales de la entidad.

8.8 Seguridad y Salud en el trabajo

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se encuentra comprometida con mejorar el bienestar de sus servidores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo un análisis e identificación de los peligros, valoración de riesgos y determinación de controles que prevengan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en pro de la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para cumplir este cometido, es preciso desarrollar actividades de socialización, talleres, formación y capacitación para los funcionarios, contratistas y colaboradores en temas como:

⁵ Organización Internacional para las Migraciones – Programa de Fortalecimiento Institucional para las Víctimas. (2016). *Caja de cuidado. Herramientas*.



- Jornada de reinducción o actualización sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Direcciones Territoriales y nivel Central).
- Capacitar y hacer seguimiento a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral Promoción de cultura en Seguridad y Salud en el trabajo, COPASST y brigada de emergencia.
- Capacitación en “Medidas de Seguridad en Terreno” en el marco del Acuerdo 1297 de 2016 UARIV-UNDSS.
- Capacitación en primeros auxilios a nivel territorial y central

9. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con el fin de hacer un seguimiento a todas las etapas del Plan Institucional de Capacitación, se conformará un Comité Académico, integrado por un representante de la Dirección General, un representante de la Subdirección , un representante de la Oficina de Planeación, la coordinación de Talento Humano y Capacitación y un representante de los funcionarios. Este comité se reunirá mensualmente con el fin de hacer seguimiento al cronograma, contenido de las capacitaciones y su impacto.

Igualmente por medio del Sistema de Gestión de Calidad se estableció la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

10. CONCLUSIONES

El aprendizaje y el conocimiento son inherentes al ser humano, forman parte de su esencia, de su búsqueda por encontrar respuestas y de conocer todo cuanto le rodea.

Es por lo anterior que la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas atendiendo la importancia de su personal y en el mejoramiento de sus calidades ha establecido mecanismos que garanticen el acceso permanente a capacitaciones no solo en sus puestos de trabajo, sino también el desarrollo de habilidades sociales, de trabajo en grupo, profesionales y además del real ejercicio de los derechos ciudadanos. Temáticas reflejadas en los contenidos surgidos de los diagnósticos del personal y sus expectativas de mejoramiento para el periodo 2017.



11. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017

ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Julio	Agost o	Sept	Oct	Nov	Dic
Programa de Inducción.	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X
Programa de Reinducción- Diferentes temáticas.								X	X	X	X	
Educación para el trabajo y desarrollo humano. (Carrera administrativa y libre nombramiento y remoción)						X			X			
Entrenamiento en el puesto de trabajo.					X	X	X	X	X	X	X	
Actualización						X		X		X		
Diplomado en post conflicto y construcción de cultura de Paz. *					X	X	X	X	X	X	X	
Formulación de Proyectos sociales.					X	X						
Inteligencia Emocional y Social.				X	X	X	X	X				
Liderazgo y crecimiento.							X	X	X			
Feria del Conocimiento Institucional.						X						
Estrategia Cultural Organizacional. R con R *					X	X	X	X	X	X	X	
Transferencia de Herramientas y metodologías de formación OIM.							X	X				

* Indica la duración de los programas, no el número de capacitaciones.

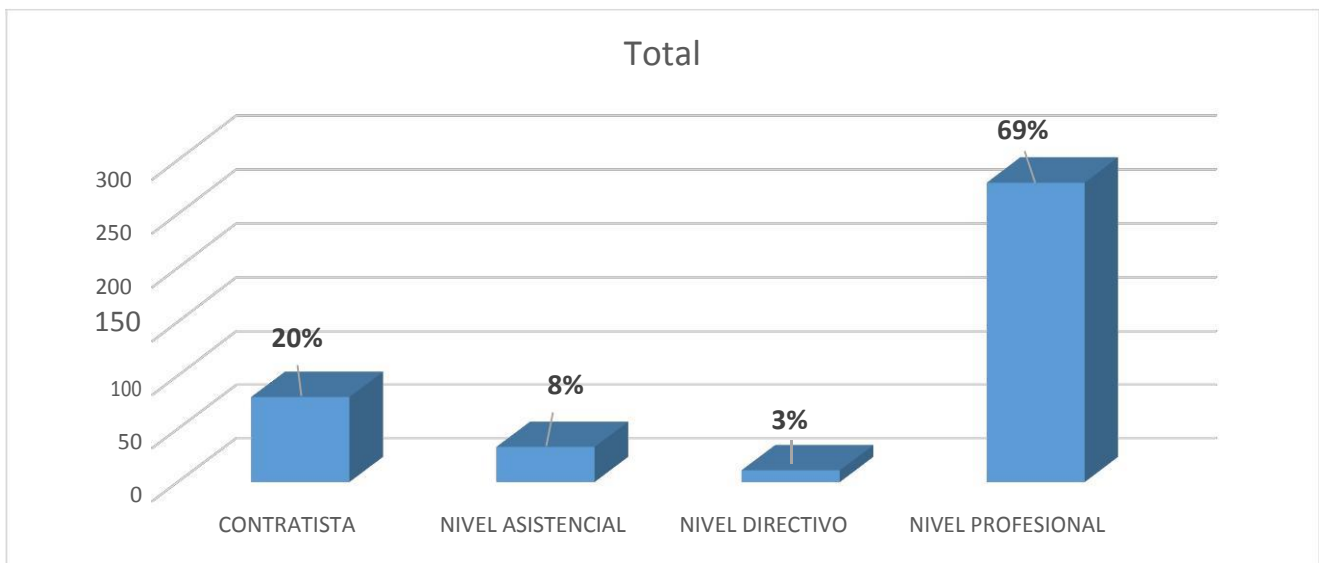
4. 12 ANEXOS

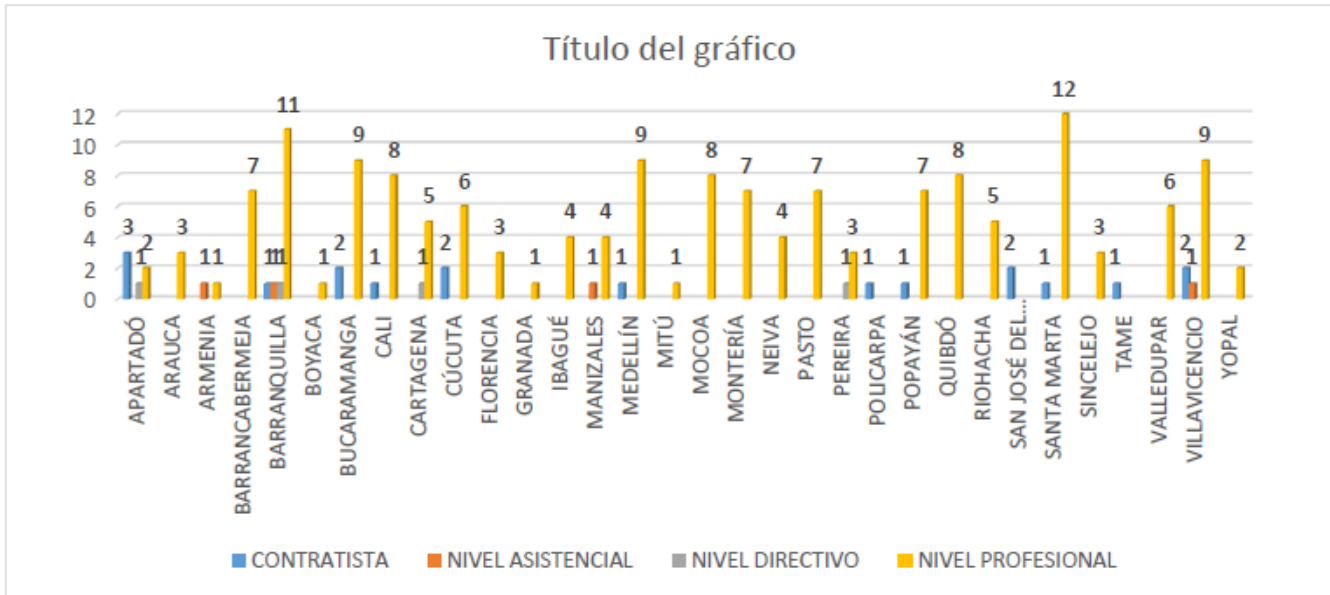
12.1 Temáticas de mayor puntaje en la encuesta



1. Diplomado en Post conflicto y Construcción de Paz

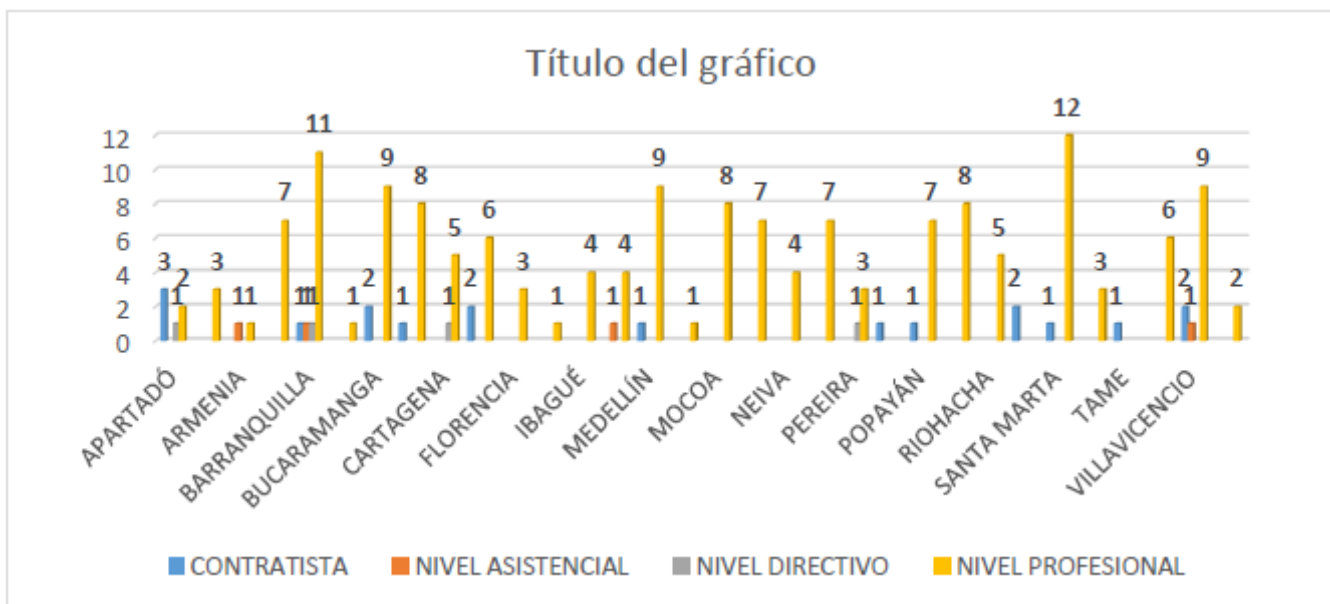
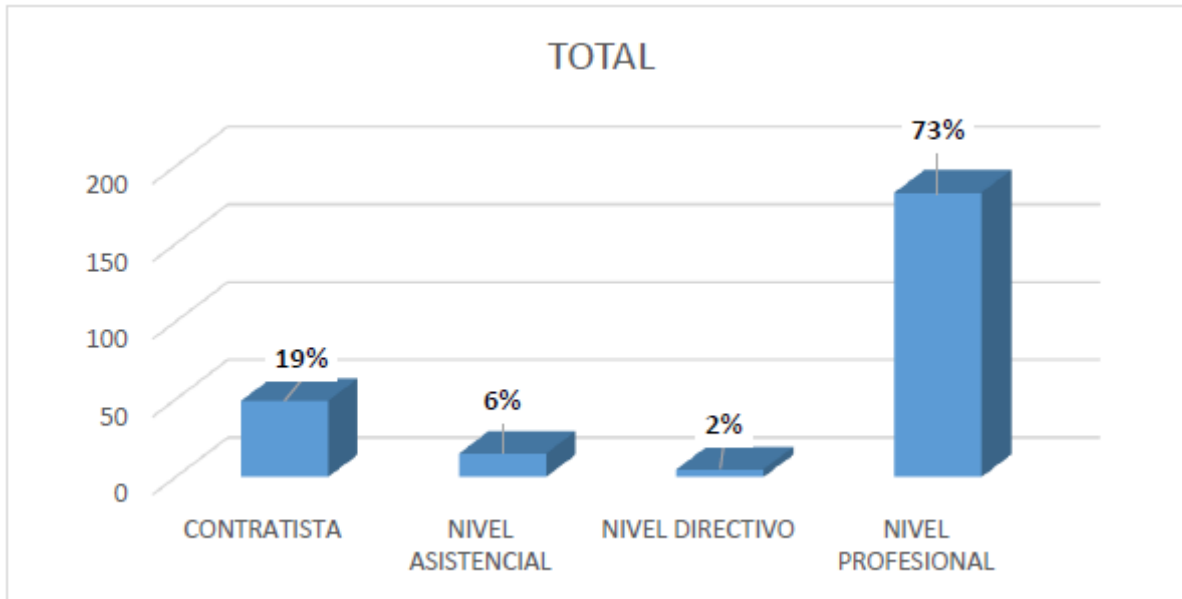
Nivel de Vinculación	Total	%
CONTRATISTA	80	20%
NIVEL ASISTENCIAL	33	8%
NIVEL DIRECTIVO	11	3%
NIVEL PROFESIONAL	279	69%
Total general	403	100%





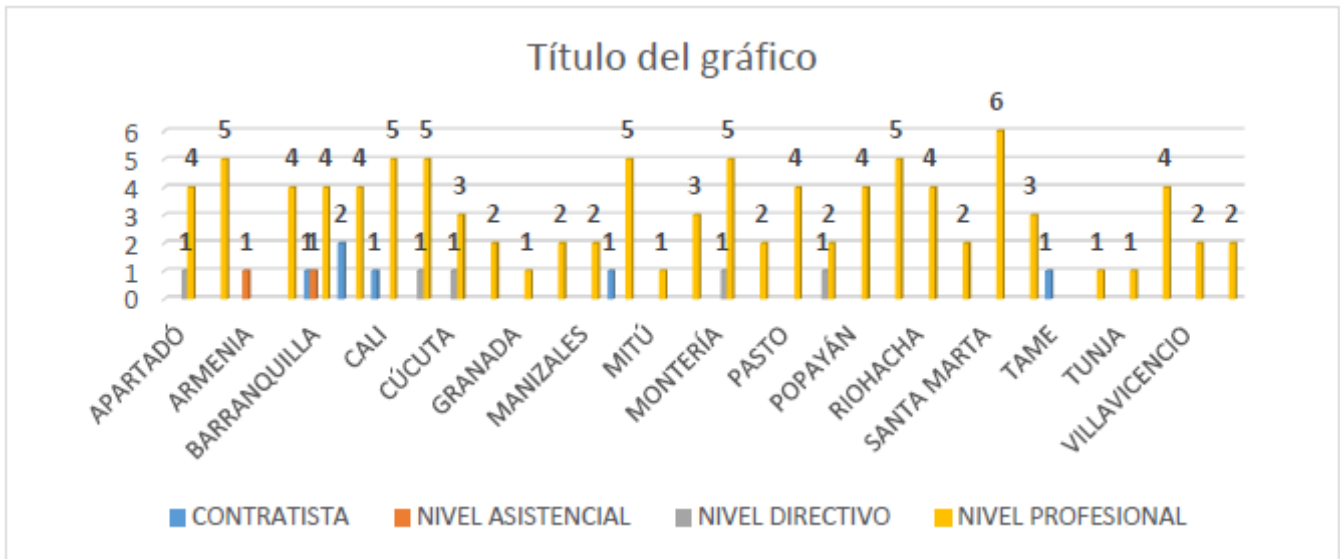
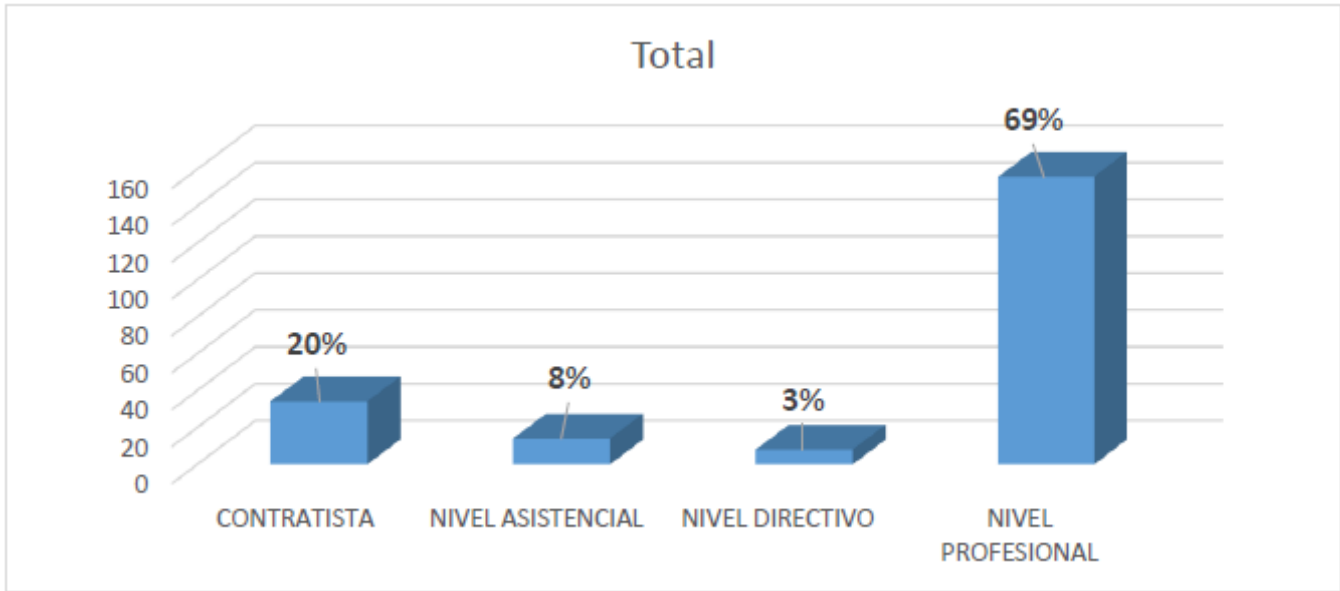
2. Formulación de Proyectos Sociales

NIVEL DEL CARGO	TOTAL	%
CONTRATISTA	49	19%
NIVEL ASISTENCIAL	15	6%
NIVEL DIRECTIVO	5	2%
NIVEL PROFESIONAL	183	73%
TOTAL GENERAL	252	100%



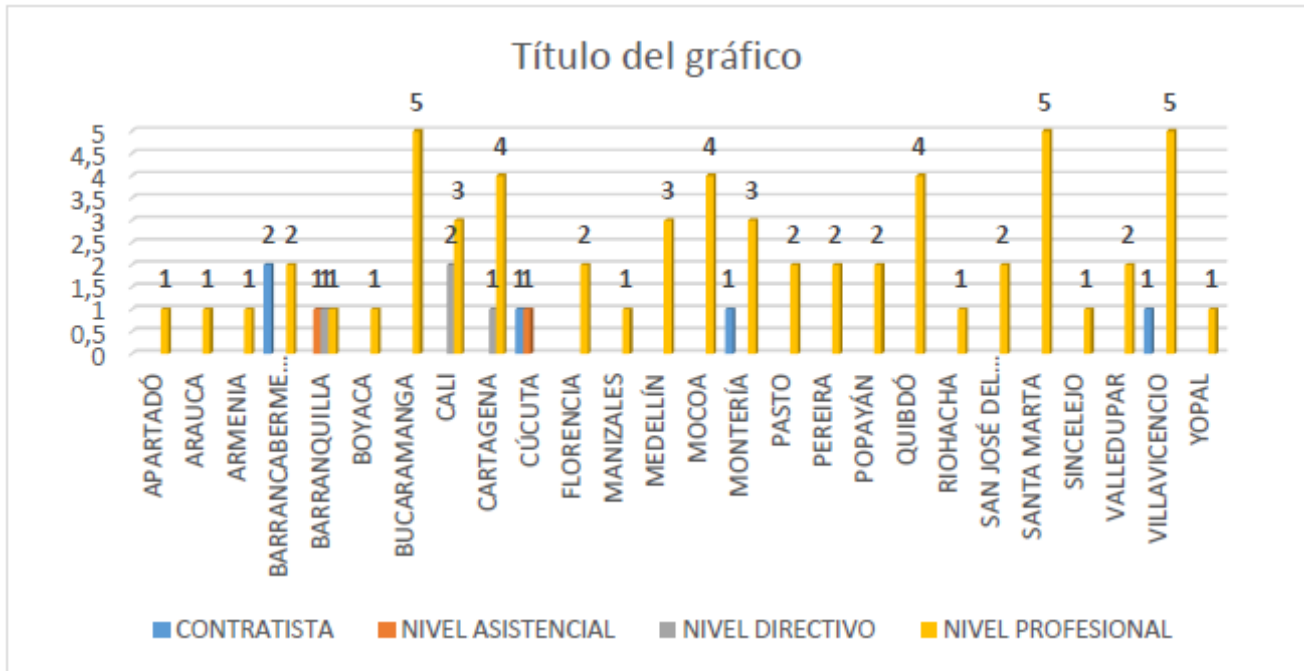
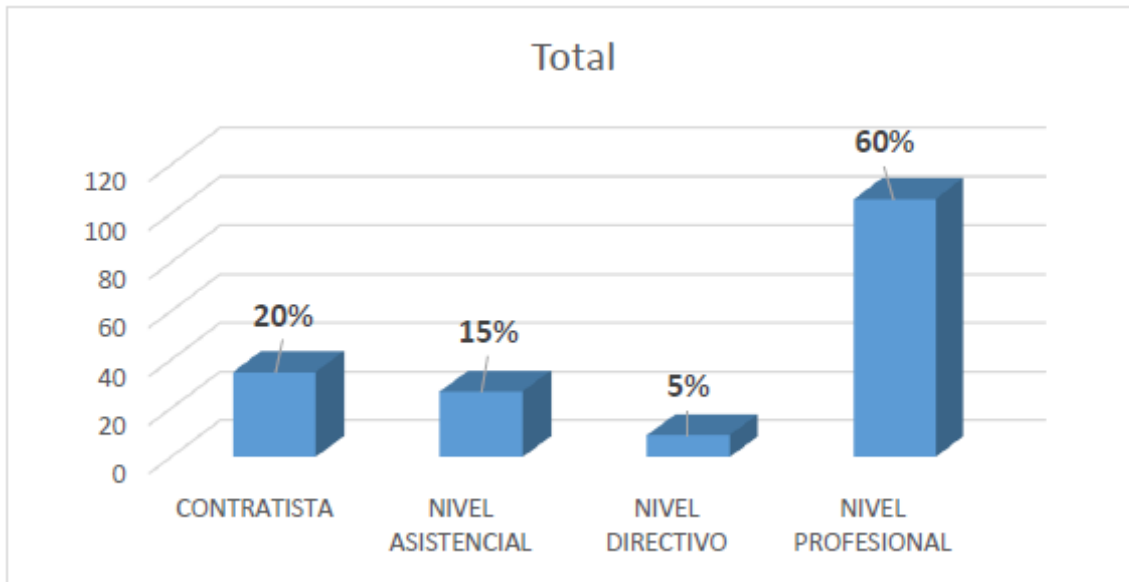
3. Retos institucionales en la implementación del Acuerdo de Paz

Nivel de Vinculación	Total	%
CONTRATISTA	34	16%
NIVEL ASISTENCIAL	14	7%
NIVEL DIRECTIVO	8	4%
NIVEL PROFESIONAL	156	74%
Total general	212	100%



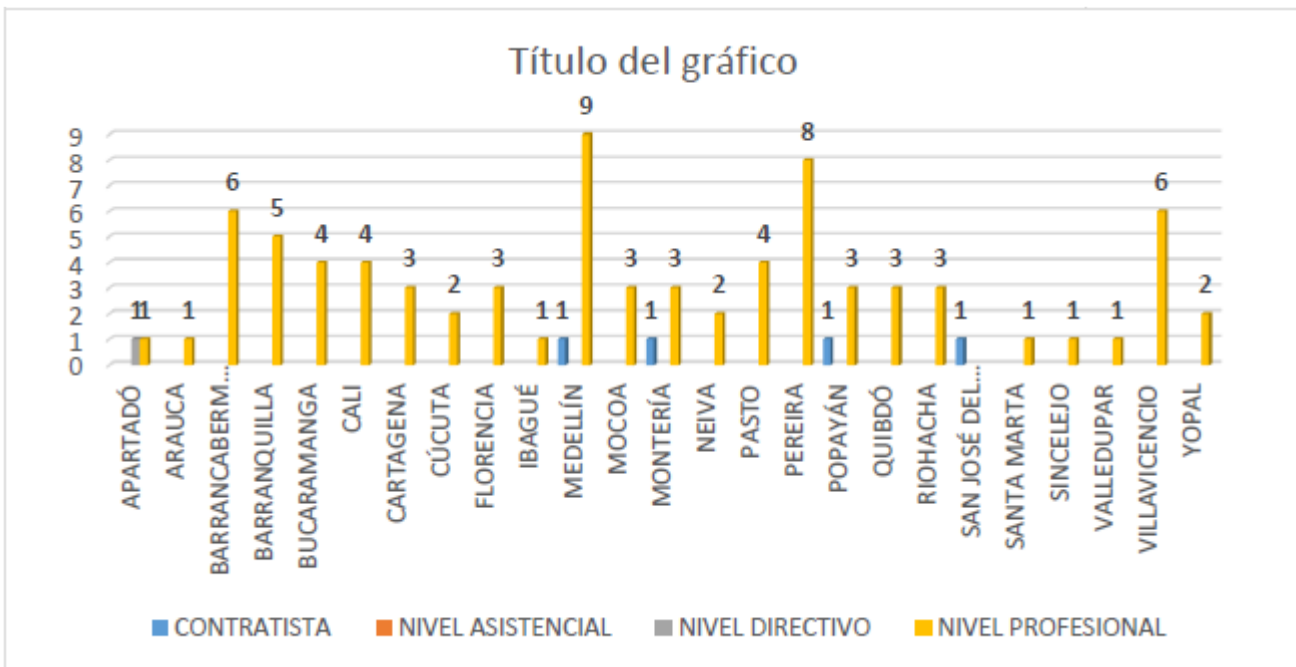
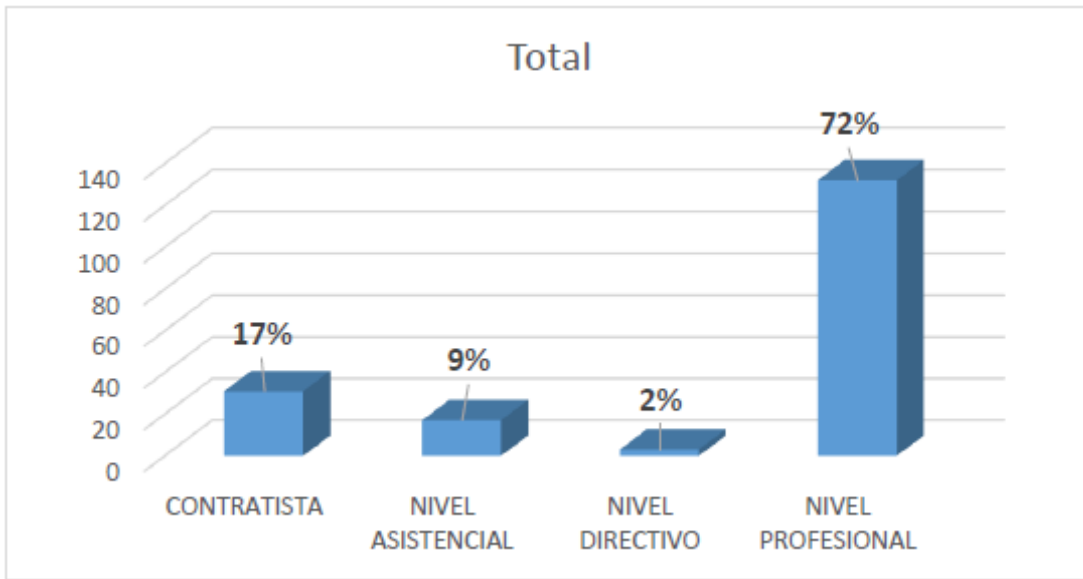
4. Liderazgo y crecimiento personal

Nivel de Vinculación	Total	%
CONTRATISTA	35	20%
NIVEL ASISTENCIAL	27	15%
NIVEL DIRECTIVO	9	5%
NIVEL PROFESIONAL	106	60%
Total general	177	100%



5. Inteligencia Emocional

Nivel de Vinculación	Total	%
CONTRATISTA	31	17%
NIVEL ASISTENCIAL	17	9%
NIVEL DIRECTIVO	3	2%
NIVEL PROFESIONAL	132	72%
Total general	183	100%



12.2. Encuesta de necesidades de capacitación del nivel directivo y coordinadores



ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NIVEL DIRECTIVO

Nombre del funcionario jefe de la Dependencia:		C.C.
Cargo:		Dependencia:
Dependencia o áreas de trabajo.	Objetivos Estratégicos (Dependencia o áreas de trabajo)	Requerimientos en Capacitación para el Directivo o Jefe de la Dependencia (relacione dos en orden de prioridad)
		Requerimientos en Capacitación - del equipo de trabajo. (Relacione dos en orden de prioridad)
		Requerimientos en Bienestar del equipo de trabajo (Relacione dos en orden de prioridad)
		Requerimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo - del equipo de trabajo (relacione dos en orden de prioridad)



Detección de Necesidades de Capacitación por áreas

No	Necesidad de Capacitación	Dependencia
1	Resolución conflictos e inteligencia emocional. Coaching empresarial. Construcción de paz y participación. Marco Internacional de soluciones duraderas.	Subdirección General
2	Procesos y procedimientos de toda la entidad. Factores subyacentes y vinculantes del conflicto en relación a los grupos étnicos. Consulta previa.	Dirección de Asuntos Étnicos.
3	Gerencia y asuntos públicos Comunicación Asertiva Planeación territorial y dinámicas de población. Análisis de política pública. Excel avanzado y diagramas de flujo	Dirección de Gestión Social y Humanitaria
4	Acuerdos y proceso de Paz Comunicación Asertiva.	Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria.
5	Paquete de Office avanzado. Acción sin daño. Comunicación Asertiva. Finanzas Públicas territoriales. Derechos Humanos y DIH. Manejo de Conflictos Laborales.	Subdirección de Prevención y Atención de Emergencias.
7	Habilidades Gerenciales Planeación estratégica Acuerdos de paz y posconflicto Indicadores de Gestión y orientación a resultados	Dirección de Reparación
8	Sistema Integrado de Gestión. Normatividad Justicia Transicional. Excel avanzado Proceso de Paz	Subdirección de Reparación Colectiva
9	Acuerdos de Paz y su implementación. Actualización en formulación de proyectos y cooperación Internacional. A indicadores de gestión. Diplomado en actualización en DDHH, DIH y escuela de Formación Ciudadana. Servicio al ciudadano.	Subdirección de Reparación Individual




10	Implementación del punto 5 de los acuerdos. Presupuesto territorial. Formulación de indicadores	Subdirección de Coordinación Nación Territorio
11	Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. Descentralización de políticas públicas nacionales.	Subdirección técnica del SNARIV
12	Habilidades comunicativas. Resolución de Conflictos. Gerencia de Proyectos	Subdirección Red Nacional de Información
13	Actualización en temas disciplinarios Actualización en el código General del proceso Trabajo en equipo	Grupo Control Interno Disciplinario
14	Paz – Posconflicto Ingles	Grupo de Mujeres y Género
15	Gerencia Pública Normas NICSP Reforma Tributaria estructural Actualización contratación pública Herramientas informáticas. Excel avanzado Actualización en presupuesto público	Grupo gestión financiera y contable
16	Gestión documental(Organización de archivo, formulación trd, diseño de instrumentos de gestión)	Grupo de Gestión Administrativa y Documental
17	Posconflicto- acuerdos de Paz Fortalecimiento de habilidades y capacidades de los funcionarios Desarrollo humano y organizacional	Grupo de Habilidades y Capacidades y Habilidades Diversas.
18	Formulación de proyectos de inversión, bajo la metodología del DNP. Tramites Presupuestales	Oficina Asesora de Planeación.
19	Curso sobre (gestión del riesgo, auditorias de gestión, indicadores de gestión, redacción de informes, finanzas y presupuesto para NO financieros, Norma Internacional de Contaduría para el Sector Público NICSP)	Oficina de Control Interno
20	Contratación Estatal. Justicia Transicional. Supervisión de Contratos. Control Interno disciplinario.	Oficina Asesora Jurídica. Defensa Judicial.



	Ofimática(wor, Excel, creaciones de archivos, zip, cargue y descargue de archivos)	
21	Papel de la Unidad en el Post conflicto. Restitución de Tierra. Fondo de Reparación Ley de Justicia y Paz	DT Caquetá y Huila.
22	Resolución de Conflictos Programación neurolingüística. Habilidades de trabajo en equipo.	DT Santander
23	Incidencia de los acuerdos de paz en los cambios institucionales en favor de las víctimas. Justicia transicional	DT Atlántico
24	Rol de la entidad en implementación de los acuerdos de Paz. Diplomado en Post conflicto	DT Central
25	Sistema de Gestión de calidad. Norma ISO 901 MECI y gestión documental. Comunicación Asertiva y trabajo en equipo.	DT Córdoba
26	Acuerdo de Paz y Post conflicto. Procesos misionales de la Unidad.	DT Eje Cafetero
27	Resolución pacífica de conflictos Liderazgo. Trabajo en equipo.	DT Cesar y Guajira
28	Clima organizacional Resolución de conflictos. Manejo de crisis	DT Magdalena Medio
29	Trabajo en equipo. Resolución de conflictos. Liderazgo	DT Putumayo
30	Relaciones interpersonales Post conflicto y paz- Montes de María.	DT Sucre
31	Gestión Documental Interpretación datos RNI Ruta en la implementación de los acuerdos de paz.	DT Valle
32	Retos institucionales en la implementación del acuerdo de Paz. Actualización normativa del cargo desempeñado. Diplomado en Post conflicto.	DT Urabá



	Resolución de conflictos.	
33	Coaching y Trabajo en Equipo. PNL como herramienta de desarrollo personal	DT Cauca
34	Normatividad en Ley de Víctimas Trabajo en Equipo-coaching	DT Meta
35	Capacitación en Resolución de Conflictos entre compañeros. Mejoramiento clima organizacional, Estrategias de perdón y reconciliación entre compañeros	DT Nariño
36	Actualización de los marcos normativos. Contexto de los acuerdos y la normatividad de la implementación	DT Norte de Santander.
37	Capacitación de desarrollo personas (resolución de conflictos, PNL, habilidades de trabajo en equipo)	DT Santander
38	Estandarización metodologías ágiles de desarrollo. Herramientas para Integración de Sistemas de Información. Herramientas para análisis de Datos. Herramientas para computación en la nube. Herramientas Desarrollo Microsoft (Como optimizar su uso) Establecimiento de indicadores y de instrumentos de seguimiento	Oficina de tecnologías de la Información
39	Gestión inmobiliaria Derecho contractual entidades régimen especial	Fondo de Reparaciones

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

12.3 Logros Plan Institucional de Capacitación 2016.

En principal logro del año 2016 fue haber realizado por primera vez en cinco años que lleva la entidad un proceso de capacitación y actualización para funcionarios y contratistas, dentro del programa de Reinducción denominado “ **El Talento Humano comprometido con las Víctimas**” el cual fue desarrollado por el nivel directivo y profesionales de las diferentes áreas a nivel nacional. En este proceso participaron funcionarios y contratistas bajo la modalidad de actualización.

Programa de Inducción:

El programa de inducción, trabajó las siguientes temáticas:


- ✓ Qué es la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas.
- ✓ Misión y Visión, Sector social, Principios y Valores, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales.
- ✓ Programa de bienestar, programa de capacitación, política del buen cuidado, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, nómina, evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional.
- ✓ Aplicativos de Uso en la Unidad.

Este programa cubrió a 55 funcionarios, a los cuales se les entregó el material de las presentaciones Vía correo electrónico y a los funcionarios de las territoriales se realizó mediante vía videoconferencia. El programa se realizó todos los meses de Enero a Diciembre respectivamente.

Programa de Reinducción:

En esta vigencia se desarrolló el programa de Reinducción sobre los principales programas, pilares y retos de la entidad en beneficio de nuestra población. El programa de Reinducción se realizó por primera vez en estos cinco años de la entidad, donde desde el mes de marzo, hasta el mes de diciembre, se capacitaron **1700** funcionarios y contratistas a nivel nacional.

El objetivo general fue el de actualizar a todos los servidores de la entidad, sobre el avance de los principales programas que se realiza en favor de las víctimas, con el fin de fortalecer sus competencias laborales.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

La metodología consistió en presentaciones magistrales, con ayudas audiovisuales dinámicas, a cargo de los diferentes directivos y funcionarios de la Unidad, que se cerró con un panel de preguntas de los participantes.

Las temáticas que se abordaron fueron:

- ✓ Las Víctimas en el Centro de la Política Pública.
- ✓ Estamos transformando Vidas- Videos y Testimonios.
- ✓ Los Enfoques diferenciales y la Reparación Integral.
- ✓ La Unidad en el Territorio.
- ✓ Esta es mi ruta.
- ✓ Recuperando la confianza de las víctimas y la legitimidad del Estado. (Dirección de asuntos Étnicos. Subdirección de Reparación Colectiva).
- ✓ Fortaleciendo el Estado de Derecho. Participación de las víctimas.
- ✓ Los Retos en el Registro y las Estadísticas de una Realidad.
- ✓ Los acuerdos de Paz y el papel de la Unidad. Énfasis en el punto 5.

A nivel territorial se capacitaron a los funcionarios y contratistas en las siguientes Territoriales: Antioquía, Eje Cafetero, Atlántico, Bolívar, Valle, Santander, Magdalena, Norte de Santander, Córdoba, Choco, Sincelejo, Apartado, Valledupar, Cesar y Guajira, Cauca, Meta, Arauca, Huila y Magdalena Medio.

El promedio de la evaluación de satisfacción de todo el programa estuvo entre un 85% y 95% de satisfacción.


Diplomado en Gestión De Proyectos ESAP

Esta Capacitación se realizó en la ESAP, por gestión y se logró capacitar a los asistentes al diplomado en el área de la formulación y evaluación de proyectos, de tal manera que puedan identificar y analizar desde el punto de vista financiero y socioeconómico las mejores alternativas de asignación de recursos.

El diplomado tuvo una intensidad de 80 horas, de las cuales sesenta y cuatro (64) horas fueron presenciales distribuidas en los temas de identificación, preparación, evaluación de proyectos, aplicación de la MGA y un componente de retroalimentación equivalente a dieciséis (16) horas. El objetivo es explicar en forma conceptual y práctica de la metodología de formulación y evaluación de proyectos a través de la estructuración de proyectos a nivel de perfil.

Se diplomaron **32** participantes. Esta certificación fue entregada directamente por la ESAP a los estudiantes que cumplieron todos los requisitos.

Capacitación Día del Servidor Público

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

El 27 de Julio, se desarrolló un taller virtual “Nuestros Valores Institucionales “, con la participación de todos los funcionarios de planta de todas las direcciones territoriales. Fue una actividad participativa y de trabajo en equipo. Participaron **250** funcionarios

Curso Virtual Entérese del Proceso de Paz

Se realizó un convenio con la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, con el objeto de que todos los funcionarios de planta de la Unidad realizaran el curso “Entérese del Proceso de Paz”.

A través de una Gestión realizada por el área de Capacitación, se logró que le dieran a la Unidad 600 cupos para que realizaran el Curso Virtual Entérese del Proceso de Paz.

El objetivo del curso fue la de brindar una herramienta que permitió profundizar sobre el Proceso de Conversaciones de La Habana, su estructura, y avances hasta la fecha. El propósito principal de esta capacitación, fue la de fortalecer a través de estos conocimientos, nuestra misión y compromiso con las víctimas del conflicto armado.

Cada módulo constó de una videoconferencia temática, material de apoyo complementario, y un quiz de avance. Al finalizar del curso se recibió certificado de participación por parte de la Red Territorios por la Paz y la Oficina del alto Comisionado para la Paz.

El contenido del mismo se realizó a través de la página web del Alto Comisionado de Paz. En este proceso se certificaron **480** funcionarios de planta.


Curso de Ingles

A través de un Convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad se vinculó al proyecto de bilingüismo en la administración pública que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es una iniciativa presidencial la cual ha sido considerada como una política de Estado, que trascienda en el tiempo sin que los cambios de gobierno afecten el desempeño y la continua implementación del proyecto.

El mismo, ha sido concebido con el fin de que los servidores públicos fortalezcan sus competencias en el dominio del inglés, para cumplir con los compromisos internacionales que el país ha venido adquiriendo en el plano político, económico y social, presten un servicio eficiente y hospitalario al turismo de visitantes no residentes en el país y empoderen su entorno personal con el uso de la segunda lengua que les permita acceder a empleos de mejor remuneración, tanto en el sector público como el privado, generando un impacto en sus competencias en la comprensión y manejo del Inglés.

El objetivo del programa fue el de Capacitar en Inglés a los servidores públicos de entidades públicas, con el fin de mejorar el desempeño laboral, las posibilidades de desarrollo profesional y personal, así como facilitar la gestión de los compromisos internacionales.

Este programa contó con cuatro niveles; beginner, nivel 1, nivel 2, nivel 3. EL total de Funcionarios y contratistas capacitados fue de 280 participantes.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017	Página: 42 de 47

Curso en Gerencia Pública

El objetivo del curso fue el de proporcionar una serie de herramientas metodológicas y conceptuales que buscan afianzar los conocimientos y las destrezas del personal directivo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en temas concernientes a la acción del Estado y los procesos de rediseño institucional desarrollados en el escenario contemporáneo.

A través de este proceso de formación se busca que los funcionarios contribuyan de manera mucho más cualificada al alcance de la misión institucional de la Unidad.

El curso buscó realizar un análisis de la gerencia pública en el contexto actual, reconociendo los alcances y límites que hoy se imponen para la acción gubernamental a nivel político, legal y económico. De manera especial, se situará la discusión en los retos que enfrenta la administración pública para contribuir al proceso de construcción de paz. Las temáticas abordadas fueron:

- ✓ Administración pública, nueva gerencia pública y neoliberalismo.
- ✓ Reformas en la administración pública, el Estado y la gerencia pública.
- ✓ Gerencia pública: potencialidades y límites.
- ✓ La política pública y las víctimas.
- ✓ Desafíos estatales para la construcción de paz.
- ✓ Dimensiones territoriales del desarrollo, la democracia y el bienestar. Contribución a la agenda alternativa del pos acuerdo.

En el curso participaron **25** funcionarios del nivel directivo.

El nivel de satisfacción de la capacitación fue del 95.7%.

Diplomado en Políticas Públicas con Énfasis en Derechos Humanos y Enfoque Diferencial.


El objetivo del diplomado fue proporcionar a los funcionarios las herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que les permitan: i) fortalecer su desarrollo profesional, y ii) aportar algunos elementos sobre el desarrollo en políticas públicas y derechos humanos en el país, que favorezcan el fortalecimiento de la atención integral a la población víctima del conflicto.

Este Diplomado estuvo dirigido a los funcionarios de carrera Administrativa y tuvo una duración de 100 horas. (80 horas cátedra presencial y 20 horas de trabajo autónomo)

El diplomado se estructuró en cuatro bloques que han sido concebidos bajo una lógica secuencial que busca partir de concepciones amplias hasta llegar a desarrollos más concretos en el marco de la discusión sobre derechos humanos y política pública.

Las temáticas se trabajaron en dos semanas presenciales en la ciudad de Bogotá, a través de cuatro Bloques:

- I. Derechos Humanos y Políticas Públicas (6 sesiones)
- II. Gestión Pública, Víctimas del conflicto y construcción de paz (6 sesiones)


 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Código: 770.12.07-38	Versión: 02	Fecha: 30/03/2017

III. Víctimas, Reparación y Paz (6 sesiones)

IV. Paz, retos y desafíos (2 sesiones)

En el curso participaron **22** funcionarios de Carrera administrativa.

El nivel de satisfacción de la capacitación fue del 99.3%

-  12 Seminarios en políticas públicas con énfasis en derechos humanos y enfoque diferencial

El objetivo de los seminario fue el de proporcionar una serie de herramientas metodológicas y conceptuales que buscan afianzar los conocimientos y las destrezas de los funcionarios en temas concernientes a la acción del Estado, las perspectivas diferenciales y los desafíos institucionales para la construcción de la Paz.

Las temáticas trabajadas fueron:

- ✓ Derechos Humanos.
- ✓ Construcción de Paz en los territorios.
- ✓ Enfoques diferencial.
- ✓ Políticas públicas para una Reparación Transformadora.

El desarrollo de los Seminarios fueron de la siguiente manera:

Bogotá (4), Villavicencio, Pereira, Popayán, Barranquilla, Medellín, Mocoa, Cúcuta y Montería En el curso participaron 208 funcionarios a nivel nacional.

El nivel de satisfacción de la capacitación fue del 90 % (Evidencias se encuentran en Totoro)

-  Curso Régimen Prestacional del servidor público

El objetivo de este curso que se realizó a través de dos videoconferencias a los funcionarios de la Unidad, fue el de promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la ética en el servicio público.

Las Temáticas trabajadas fueron:

- ✓ Derechos y deberes como funcionarios del Estado.
- ✓ Prestaciones sociales.
- ✓ Prestaciones a cargo del sistema general de seguridad social.
- ✓ Prestaciones en el sistema de riesgos profesionales.
- ✓ Prestaciones sociales a cargo de la caja de compensación.

En el curso participaron 280 funcionarios a nivel nacional.

El nivel de satisfacción de la capacitación fue del 85 % Datos estadísticos de las actividades desarrolladas (relacionar los datos estadísticos y explicar. Aquí debe relacionarse tanto los datos cuantitativos como cualitativos)



En las actividades de Capacitación los resultados fueron:



- ✓ Programa de Inducción capacitados los funcionarios nuevos.
- ✓ Programa de Reinducción 1700 funcionarios capacitados a nivel nacional.
- ✓ Diplomado Gestión de Proyectos 32 participantes.
- ✓ Curso Virtual Entérese del proceso de Paz 480 funcionarios capacitados.
- ✓ Capacitación día del Servidor Público. 100 % de las direcciones territoriales. 250 funcionarios
- ✓ Curso de Inglés 280 participantes.
- ✓ Curso de Gerencia Pública 25 funcionarios del nivel directivo.
- ✓ Diplomado en Políticas Publica con enfoque en Derechos Humanos. 22 funcionarios de Carrera Administrativa.
- ✓ Seminarios en Políticas Públicas con enfoque en Derechos Humanos. 220 funcionarios a nivel nacional.
- ✓ Curso Régimen Prestacional del Servidor Público. 280 Funcionarios a nivel nacional.

21.4 GLOSARIO

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. (Red Panamericana para el Aprendizaje Basado en Problemas. En: <http://www.udel.edu/pan-abp/>)

Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

APRENDIZAJE: Proceso social en el cual interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ley 1064 de 2006), como a la educación informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de educación, dirigidos a prolongar y 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 ahora contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación del servicio y eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998).



COMPETENCIA: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Decreto 2539 de 2005)

CONSTRUCTIVISMO: Enfoque pedagógico que se fundamenta en el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventado y haciendo suyo el conocimiento.

DIMENSION HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSION SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSION SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

FORMACIÓN: De acuerdo a la normatividad vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

EDUCACIÓN NO FORMAL: Denominada Educación para el trabajo y Desarrollo Humano según la ley 1064 de 2006. Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006).

EDUCACIÓN INFORMAL: Se considera educación informal 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).

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con



sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.10.5).

INDICADOR: Representación cuantitativa del estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado, en un momento del tiempo, referida a una variable o relación entre variables, y que es verificable objetivamente. La lectura y análisis cualitativos del resultado medido sirven para valorar el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos y la toma de decisiones para su mejoramiento.

INDICADOR DE GESTIÓN: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

INDICADOR DE IMPACTO: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

MODELO PEDAGÓGICO: Representación formal de las interrelaciones entre el propósito, los objetivos, las acciones, la evaluación, los participantes y sus roles, que sirve para direccionar procesos de aprendizaje en un contexto determinado. Un modelo pedagógico se construye respondiendo a los siguientes interrogantes: ¿Para qué aprender?, ¿Qué aprender?, ¿Cómo aprender?, ¿Con qué aprender?, ¿Cómo evaluar el aprendizaje?

MÉTODOS DE APRENDIZAJE: Conjuntos de secuencias didácticas que generan acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos de aprendizaje propuestos.

No existe un método de aprendizaje ideal ni universal: La selección y aplicación de uno o más métodos de aprendizaje depende de las características de los educandos, de las competencias que se busca desarrollar, del problema objeto de aprendizaje y de las condiciones existentes para el aprendizaje. El método debe ser coherente con el modelo o lineamientos pedagógicos que se establecen para procesos de formación específicos y motivar el aprendizaje permanente, la sistematización de secuencias de aprendizaje, el trabajo colaborativo y el compromiso social.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO; Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.



PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE; Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC): Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Elaboró

Jacqueline Medina Rojas
Líder Proceso de Capacitación
Profesional Especializada Grado 24

Ever Montaña Galarza
Profesional Especializado Grado 24

Revisó Leidy Lopez Landinez
Coordinadora Talento Humano.