

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 0 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

PAULA GAVIRIA BETANCUR
Directora General

RAMÓN ALBERTO RODRÍGUEZ ANDRAE
Secretario General (E)

KAREN IBARRA ARCOS
Coordinadora Talento Humano

Marzo de 2016
SECRETARÍA GENERAL
Grupo de Gestión de Talento Humano

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 1 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. MARCO NORMATIVO	6
5. MARCO CONCEPTUAL	8
5.1. Líneas de Formación y Capacitación.....	8
5.1.1. Educación para el trabajo y desarrollo humano.....	10
5.1.2. Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	10
5.1.3. Programa de Inducción	10
5.1.4. Programa de Reinducción	10
5.1.5. Actualización para Contratistas.....	11
5.2. Lineamientos Pedagógicos.....	11
5.3. Principios Rectores de la Capacitación.....	12
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
6.1. Diagnóstico.....	12
6.2. Resultados de encuesta de capacitación	14
6.3. Contenidos	16
6.3.1 Metodología de implementación del PIC.....	16
6.3.2 Inducción	17
6.3.3 Reinducción.....	17
6.3.4 Educación para el trabajo y el desarrollo humano.....	18
6.3.5 Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	19
7. CONSOLIDACION DE NECESIDADES EN CAPACITACION.....	19
8. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	23

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 2 de 29
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

8.1 Educación virtual y a distancia	23
9. OTRAS ACTIVIDADES QUE TIENEN COMPONENTE DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	25
9.1. Política del buen cuidado	25
9.2. Seguridad y Salud en el trabajo.....	26
10. ESCUELA DE REPARACIONES	26
11. CRONOGRAMA PIC.....	27
12. CONCLUSIONES.....	28

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 3 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2016

1. PRESENTACIÓN

“La capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores”¹

Con este marco constitucional y teniendo como norte el aseguramiento del bienestar general y la consecución de los fines propios del Estado; el Plan Institucional de Capacitación PIC constituye un instrumento a partir del cual y de forma estructurada, lógica y organizada se determinan las principales necesidades y prioridades de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas en materia de capacitación y siguiendo los objetivos generales y específicos de mejoramiento de los procesos; fortalecimiento de las capacidades laborales individuales y de equipo.

Para la Unidad, es importante contar con personal cualificado, con el fin de responder de manera eficiente a su misión de liderar acciones del Estado y la sociedad para atender y reparar integralmente a las víctimas, contribuyendo a la inclusión social y a la paz.

En el cumplimiento de este propósito, se reconoce que debe haber un trabajo articulado entre la institución y sus servidores, la entidad ofreciendo los contenidos requeridos y el personal participando activamente en la formación de manera integral, es decir aportando su máximo potencial en el logro de la eficiencia, eficacia y efectividad.

En desarrollo de lo anterior, en el presente documento se caracteriza el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la vigencia 2016, para el fortalecimiento de competencias del personal de la Unidad para las Víctimas. Este plan contiene los fundamentos legales, conceptuales y pedagógicos sobre los que se planean y ejecutan las acciones de formación y capacitación.

Es importante resaltar, que el principal insumo en la elaboración del PIC, es el diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en la entidad, para elaborar la programación de los eventos de formación, capacitación y actualización para el año 2016.

¹ Sentencia C-1163 de 2000. Corte Constitucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 4 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

Teniendo en cuenta los recursos humanos, tecnológicos y presupuestales; se establecieron las actividades a realizar dentro del periodo con un cronograma, e igualmente se establecen las gestiones administrativas necesarias para tales fines, todas ellas dentro de la normativa, el cual cuenta con el apoyo de las diferentes redes de formación estatales.

El PIC y las acciones planeadas, se enfocan en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, a través de uno de los objetivos estratégicos de “Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.” En la encuesta sobre caracterización de necesidades de capacitación enviadas a los directivos de la entidad a nivel nacional; en la encuesta de necesidades de capacitación enviada al personal; en el estudio sobre clima laboral realizado el año 2015 y el diagnóstico sobre riesgo psicosocial.

En consecuencia, para la vigencia 2016 se han programado eventos académicos, como diplomados, cursos, seminarios, talleres y conferencias, en la modalidad virtual y presencial, en las 5 grandes líneas, así:

- Educación para el trabajo y desarrollo humano.
- Entrenamiento en el puesto de Trabajo.
- Programa de Inducción.
- Programa de Reinducción.
- Actualización para contratistas

El enfoque de la política de capacitación, está orientada dentro de los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional, según los cuales es importante implementar desde la administración todas las tecnologías de la información y comunicación para armonizar sus procesos, los trámites administrativos y así mismo las posibilidades de formación de sus funcionarios.

La ley 1753 de 2015 o Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018; en su artículo 45 parágrafo 2, establece como mandato a través del Min TIC:

“... la implementación de políticas, planes y programas que promuevan y optimicen la gestión, el acceso, uso y apropiación de las TIC en el sector público, cuya adopción será de obligatorio cumplimiento por todas las entidades estatales y conforme a la gradualidad que para el efecto establezca el Min TIC”.

Con el propósito de garantizar la prestación eficiente de los bienes y servicios del Estado, en el artículo 180 del mismo plan de desarrollo, crea esquemas de distribución de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 5 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

competencias a partir del Plan Nacional de Competencias Diferenciadas (PNCD), en la cual se priorizarán acciones dirigidas a las víctimas del conflicto armado coordinadas por la Unidad, las cuales serán atendidas por sus servidores quienes ofrecerán un mejor servicio a partir de una mejor capacitación.

Este Plan da prioridad a aquellos requerimientos que involucran aspectos de desarrollo y fortalecimiento institucional, que conducen al cumplimiento de la misión de la Entidad, primando siempre el interés general sobre el particular, en el cual se incluyan la integración del servidor a la cultura de la entidad, el entrenamiento en el puesto de trabajo y el desarrollo de las competencias del ser (actitudes y valores), del saber (conocimientos) y del saber-hacer (habilidades) que permitan desde el plano individual la gestión del conocimiento institucional.

El recurso humano altamente calificado, será quien en primera instancia, brindará sus conocimientos para el cumplimiento del plan de capacitación dispuesto para la vigencia, el cual deberá ser documentado por quien lo imparta, a través de memorias escritas que puedan ser compartidas.

El nivel directivo y los jefes inmediatos, deberán propender para que los funcionarios sean partícipes de las actividades, jornadas y demás eventos de capacitación y formación, socialicen, multipliquen y dejen registro de los conocimientos adquiridos y fortalezcan sus competencias al servicio de los fines del Estado social y democrático de derecho.

2. OBJETIVO GENERAL

El fundamento esencial del plan de capacitación para la Unidad, es dar respuesta a las necesidades de desarrollo de conocimientos por parte de los servidores de la entidad, para fortalecer las competencias necesarias y cumplir de forma eficaz, eficiente y efectiva las funciones de la Unidad, lo cual implica que nuestra Institución tenga un personal preparado para cumplir la misión y alcanzar la visión de la entidad y lograr así óptimos resultados, dirigidos a la vigencia y efectividad de los derechos de las víctimas.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Son objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación, los siguientes:

- Identificar las necesidades de desarrollo de competencias de los servidores.
- Establecer las líneas generales de capacitación a nivel nacional.
- Priorizar las acciones de capacitación a realizar para la presente Vigencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 6 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

- Enfatizar en el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, programas, los proyectos y los objetivos del Estado, frente al tema de víctimas, con la ejecución del PIC.
- Promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas y el afianzamiento de la ética en el servicio público.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción Institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad del personal por medio del programa de Reinducción.

4. MARCO NORMATIVO

Dentro del marco normativo, tenemos en cuenta las siguientes normas:
Decreto único reglamentario 1083 de 2015.

- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1010 de 2006 y las demás normas concordantes.

Es importante resaltar que el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”; compila, recopila y recoge la normatividad relacionada anteriormente, con el ánimo de racionalizar y simplificar la seguridad jurídica.

Anotamos que el título IX es el que hace referencia a la capacitación en la Función Pública, destacando los siguientes numerales:

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.*”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 7 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

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”².

(Decreto 1227 de 2005, artículo 65)

ARTÍCULO 2.2.9.2. FINALIDAD. *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”³.*

(Decreto 1227 de 2005, artículo 66)

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”⁴.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 67)

ARTÍCULO 2.2.9.4. RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS. *“En desarrollo del artículo 30, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos,*

² Decreto 1083 de 2015. Pág. 92

³ Decreto 1083 de 2015. Pág. 92

⁴ Ibídem.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 8 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

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”⁵.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 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, ESAP”⁶.*

(Decreto 4665 de 2007, artículo 1o)

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Líneas de Formación y Capacitación.

El Plan Nacional de Capacitación para los empleados públicos generado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, contempla que:

“La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad”⁷.

⁵ Ibídem. Pág. 93

⁶ Ibídem. Pág. 93

⁷ Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. DAFP Pág. 28. Año 2010.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 9 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

El documento adiciona que:

“Estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación), necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a ¿qué? aquellos procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios”.⁸

De acuerdo con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015:

“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, arto 65)”.

Se deduce de la anterior norma, que los procesos de formación, deben tener un enfoque para el desarrollo y fortalecimiento de las necesidades del servidor público y sus requerimientos en el área específica de trabajo.

Pero no basta solamente con el fortalecimiento de la ética, además es necesario fortalecer y potencializar las competencias laborales, definidas por la Licenciada Laura Montanaro como “(...) aquellas capacidades que permiten a las personas establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales”.⁹

⁸ Ibídem.

⁹ Tomado de

<http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/Educacion%20y%20Trabajo%20web.pdf>

Fecha de consulta Febrero 5 de 2016

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 10 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de orientar a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación, expidió la Circular Externa No. 100-010 de 2014 que reemplaza totalmente la Circular Externa No. 100-004 de 2010.

La nueva circular de capacitación contiene lineamientos actualizados que benefician a todo el personal de las entidades, para el acceso a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción, reinducción y actualización:

5.1.1. Educación para el trabajo y desarrollo humano.

La cual tiene la finalidad de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos laborales o académicos. Está dirigido a los empleados de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, cuya duración es de mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica.

5.1.2. Entrenamiento en el puesto de trabajo

Se enfoca en las necesidades de aprendizaje específico, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño del cargo y cuya duración debe ser inferior a 160 horas, pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

5.1.3. Programa de Inducción

Dirigido a lograr la integración del nuevo funcionario a la cultura organizacional, darle identidad y sentido de pertenencia, desarrollar habilidades Gerenciales y de servicio, informar sobre la finalidad y conocimiento de la Función Pública y brindar un conocimiento estructural de la entidad. Tienen derecho los funcionarios que ingresan a la entidad.

5.1.4. Programa de Reinducción

Se establece con el fin de reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional y actualizar sobre los principales cambios que se produzcan en la entidad. Tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 11 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

5.1.5. Actualización para Contratistas

Los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. Sin embargo, 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.

5.2. Lineamientos Pedagógicos

En los programas que se ofrecen a los servidores de la Unidad para las Víctimas, se acoge el modelo pedagógico constructivista de Piaget, quien concibe la inteligencia humana como una función adaptativa y su evolución en la realidad del ser humano:

“Para Piaget, y de acuerdo con su formación biológica, concibe la inteligencia humana como una función adaptativa, equivalente a la función adaptativa que presentan otras estructuras vitales de los organismos vivos”¹⁰.

Esta teoría afirma que el individuo en sus aspectos cognitivos, sociales y afectivos, no es el resultado del ambiente, sino una construcción propia que se va realizando día a día entre su entorno y sus disposiciones internas.

La teoría ha desarrollado a través de los años, diferentes propuestas de sus tesis más generales, con el propósito de responder en una forma más consecuente a los procesos de pensamiento humano, así como a las interrelaciones sociales sobre que aprender y para qué.

El modelo considera como protagonista de su proceso al discente, quien a partir de sus motivaciones y su entorno, logra construir un proceso tan propio y diferente como su individualidad, fortaleciendo su desarrollo crítico y su autonomía.

El resultado es un funcionario más creativo y más activo. El constructivismo hace de la evaluación un proceso de continuo mejoramiento, al convertirla en algo permanente que permite y favorece aspectos como el desarrollo de estructuras de pensamiento, procesos mentales, habilidades argumentativas, planteamiento de problemas y formulación de hipótesis, que se reflejan en el mejoramiento de las competencias pertinentes para resolver casos.

¹⁰ Psicología Evolutiva y Psicología de la Educación. Capítulo 5 El enfoque Constructivista de Piaget. VILLAR Feliciano. 2001. Pág. 267.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 12 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

El modelo constructivista¹¹ ofrece mayor cantidad de recursos para el proceso de enseñanza - aprendizaje, ya que trabaja desde lo concreto, a partir de experiencias particulares¹², lo que exige al formador, el acudir a nuevas fuentes, modelos y formas de enseñar y valorar.

5.3. Principios Rectores de la Capacitación.

La Unidad administrará y ejecutará sus procesos de capacitación aplicando los principios contenidos en el artículo 2.2.19.6.1. Del Decreto 1083 de 2015.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.1. Diagnóstico

El Grupo de Gestión del Talento Humano 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.

Así como lo establece el Plan de Nacional de Formación y Capacitación de los empleados Públicos, para el desarrollo de sus compendias, donde se contempla que:

“Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional.

Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se adoptó una nueva manera de formular la política nacional basada en la consulta sobre las prioridades reales de dichos organismos, el reconocimiento de los particulares problemas de la gestión de la capacitación, la limitación de recursos por cuenta de la restricción del gasto público, la dificultad de acceso a la información, particularmente a nivel territorial y las debilidades en el seguimiento de la política, entre otros.

¹¹ Ver autores como: Vygotsky, Piaget, Ausubel.

¹² Antiguo Proverbio Chino: “Lo que oigo, lo olvido; lo que veo, lo recuerdo: lo que hago, lo aprendo”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 13 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados”¹³

De esta manera, en el mes de noviembre, se realizó una encuesta al nivel directivo denominado caracterización de necesidades de capacitación, donde se buscaba que mediante unas preguntas abiertas, los directivos del nivel central y territorial, evidenciaran las necesidades latentes de sus equipos de trabajo. Las temáticas arrojadas como resultado de la encuesta, se presentan en la siguiente tabla de manera aleatoria:

CARACTERIZACIÓN DE NECESIDADES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO
- Administración Pública.
- Formulación Y Gestión De Proyectos
- Enfoques diferenciales en política pública.
- Manejo en Office.
- Habilidades de liderazgo, comunicación, motivación y trabajo en equipo
- Estructura del Estado.
- Política pública
- Resolución de conflictos.
- Conceptualización y legislación frente al posconflicto.
- Ruta de reparación integral, decreto 2469 de 2014.
- Comunicación efectiva y gestión del conocimiento.
- Elementos para la atención con enfoque diferencial y acción sin daño

Igualmente, en noviembre de 2015 se realizó un diagnóstico (gráfica siguiente) a través de una encuesta aplicada al personal de la Unidad, con la participación de 796 servidores, de los cuales 415 funcionarios de planta respondieron la encuesta, que permite conocer el grado de interés en los componentes y ejes de desarrollo de cada temática identificada. También se aplicó un instrumento que permitió identificar los intereses en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

El diagnóstico además de brindar información para la formulación del Plan, considerando los diferentes ámbitos, es la fuente más importante para la ejecución de las actividades de

¹³ Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el desarrollo de Competencias.DAFP año 2010. Pág. 11

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 14 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

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.

6.2. Resultados de encuesta de capacitación

Como resultado del estudio, se identificaron los componentes y ejes de desarrollo para formular y llevar a cabo el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2016 de la Unidad.

A partir de la identificación de las necesidades institucionales de capacitación y de las directrices de la dirección general, se define el Plan Institucional de Capacitación 2016 para los servidores públicos de la Unidad.

De igual manera resaltando la importancia que tiene para la Unidad la capacitación, se ejecutará la totalidad de componentes y ejes de desarrollo identificados dentro del diagnóstico, pese al mayor o menor cantidad de respuestas de interés, dejando claro que el abordaje se realizará de manera funcional, con el interés de suplir la totalidad de ejes y la temática existentes entre las mismas y a su vez con otras materias dirigidas al personal para su bienestar, buen cuidado y desarrollo en las dimensiones, laboral, familiar y social.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 15 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 16 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

6.3. Contenidos

El Plan está constituido por cinco grandes componentes:

- Programa de Reinducción.
- Programa de Inducción.
- Educación para el trabajo y desarrollo humano.
- Entrenamiento en el puesto de Trabajo.
- Actualización para contratistas

Dentro de cada componente se definen los ejes temáticos que apuntan a satisfacer las necesidades de capacitación identificadas a partir de la encuesta aplicada a todos los servidores de la Unidad.

También de las temáticas encuestadas, se abstrae aquellas que son pertinentes para los distintos niveles de la planta, a saber; asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, que se catalogan como transversales las cuales encontramos como Régimen Disciplinario con un porcentaje de 84%, estructura del Estado 73%, régimen prestacional del servidor público 71%, Estatuto Anticorrupción 70 % y código de ética 60 % en otros.

6.3.1 Metodología de implementación del PIC

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación, comprenderá el desarrollo de cursos, seminarios y talleres que serán dictados por expertos en las diferentes temáticas, a través de la realización de convenios interadministrativos, de cooperación y/o contratación con entes educativos de reconocimiento a nivel nacional o la modalidad que resulte necesaria acorde con la normativa.

Estas capacitaciones serán presenciales, virtuales o la combinación de ambas metodologías, de acuerdo a las diferentes temáticas establecidas y las necesidades de cobertura.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 17 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

6.3.2 Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, creando sentido de pertenencia y compromiso hacia la Unidad para las Víctimas y articulando e integrando a todos los funcionarios dentro de la misión y la visión institucionales.

El programa se realiza a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

- Estructura del Estado.
- 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.

La metodología se deberá adecuar al número de participantes y a su ubicación geográfica, ya que como el número de nuevos funcionarios mensualmente no es grande se deberá hacer vía video conferencia.

Para el efecto, el Grupo de Gestión del Talento Humano y la Escuela de Reparación trabajarán con el propósito de generar sinergias en la búsqueda y alcance de los objetivos y metas establecidos en este proceso.

6.3.3 Reinducción

En esta vigencia se desarrollará el programa de Reinducción sobre los principales programas, pilares y retos de la entidad en beneficio de nuestra población.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 18 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

El objetivo general es 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.

Entre los objetivos específicos están:

- Afianzar en los servidores el compromiso efectivo con las víctimas
- Determinar los retos de la Unidad frente al Pos acuerdo
- Sensibilizar a los servidores sobre el papel que tenemos en la transformación de la vida de las víctimas
- Capacitar al talento Humano de la Unidad, en la Ruta Integral y sus retos fundamentales
- Establecer las estrategias para la recuperación de la confianza de las víctimas y la legitimidad del Estado
- Presentar el papel de la participación de las víctimas en sus propios procesos de reparación
- Informar a los servidores sobre las herramientas de la Red Nacional de Información.

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

6.3.4 Educación para el trabajo y el desarrollo humano

Se realizarán dos grandes actividades para los funcionarios con derecho, los cuales son los de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

- Diplomado que contenga temáticas sobre Políticas Públicas con énfasis en el proceso de Paz, dirigido a Empleados de Carrera, nivel profesional y Libre nombramiento y remoción.
- Curso sobre Gerencia Pública para personal Directivo de la Unidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 19 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

6.3.5 Entrenamiento en el puesto de trabajo

En la tabla No 1 del numeral 7, se aprecia la estructura del Plan Institucional de Capacitación – 2016, con los ejes temáticos propuestos por cada uno de los componentes.

Se priorizan 12 áreas temáticas, que tendrán cobertura a nivel nacional y territorial, dirigidos a los funcionarios de planta, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta y que requieren expertos en el tema.

7. CONSOLIDACION DE NECESIDADES EN CAPACITACION

Dado que los lineamientos de la nueva política de capacitación de empleados públicos establecen que para definir los contenidos es necesario concentrarse prioritariamente en las necesidades y retos institucionales; se pretende priorizar los requerimientos en capacitación de las y los funcionarios de la Unidad, haciendo un análisis de las necesidades y así determinar de qué manera se pueden apoyar los objetivos del Plan de acción y el plan Estratégico Institucional, paralelamente conforme a las directrices del Sistema de Gestión de Calidad, contribuir a las acciones de mejora de cada proceso desde las estrategias de aprendizaje planteadas por el Grupo de Gestión de Talento Humano.

Bajo este procedimiento las necesidades de capacitación que se consolidaron fueron las siguientes:

Tabla No. 1

TEMÁTICA	CONTENIDOS	COBERTURA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructura del Estado. ● Qué es el Unidad para las Víctimas. ● Misión y Visión ● Sector social ● Principios y Valores ● Estructura-Organigrama 	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 20 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

Programa de Inducción	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos Institucionales. ● Programas de Bienestar ● Programa de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Buen Cuidado. ● Nómina ● El código de ética y valores de la entidad. ● régimen salarial y prestacional. ● Sistema de Gestión Integrado. ● Procesos y procedimientos Manual de calidad. ● Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad. ● Aplicativos de Uso en la Unidad. ● Entre otros. 	Funcionarios de la Unidad
Programa de Reinducción	<ul style="list-style-type: none"> ● Las víctimas en el centro de la política pública. ● El programa de Reparaciones Colombiano. Una mirada externa. ● Los enfoques diferenciales y la reparación integral. ● Esta es mi ruta ● Recuperando la confianza de las Víctimas y la legitimidad del Estado. ● El post acuerdo y el papel de la Unidad. ● Retos en el registro, estadísticas de una realidad. 	Funcionarios de la Unidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 21 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimiento del estado de derecho, participación de las víctimas. ● Entre otros 	
Organización y Estructura del Estado Colombiano.	<ul style="list-style-type: none"> ● Elementos, Naturaleza, fines y funciones del Estado. ● Principios y finalidades de la función administrativa. ● Nivel territorial. ● Nivel descentralizado por servicios. ● Organismos de Control. ● Entidades especiales. ● Ramas del Poder público. ● Nivel central. ● Entre otros 	Funcionarios de la Unidad
Régimen Disciplinario del Servidor Público	<ul style="list-style-type: none"> ● El Estado titular de la acción disciplinaria ● Estructura de la falta disciplinaria ● La sanción Disciplinaria ● El proceso o procedimiento ● Disciplinario ● Entre otros 	Funcionarios de la Unidad
Régimen prestacional del Servidor Público.	<ul style="list-style-type: none"> ● Régimen Prestacional. ● Régimen Salarial 	Funcionarios de la Unidad
Formulación de Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> ● Formulación de Proyectos bajo la metodología de Marco ● Identificación y priorización ● Formulación y evaluación ex ante ● Planificación operativa, Monitoreo y evaluación 	Funcionarios de la Unidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 22 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación ,ex-post ● Historia de la MML ● Taller de aplicación ● Entre otros 	
Ética del Servidor Público	<ul style="list-style-type: none"> ● Contexto Histórico de la Ética y la Moral. ● La Ética en lo Público y en lo Privado. ● La Ética frente al ejercicio del poder público ● Código de ética de la Unidad para las víctimas ● Entre otros 	Funcionarios de la Unidad
Resolución de Conflictos en el ámbito Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ● El conflicto Inherente a Interacción Humana. ● Habilidades para Evitar Conflictos. ● Liderazgo ● Trabajo en equipo ● Comunicación asertiva. ● Entre otros asuntos relacionados. 	Funcionarios de la Unidad
Office (Manejo de Excel)	<ul style="list-style-type: none"> ● Excel básico ● Excel Intermedio ● Entre otros. 	Funcionarios de la Unidad
Programa de Bilingüismo para la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Inglés básico A1 Y B1 	Funcionarios de la Unidad
Gerencia Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerencia pública y asuntos relacionados. 	Funcionarios de la Unidad
	<ul style="list-style-type: none"> ● Derecho Internacional Humanitario. ● Derechos Humanos en el Estado moderno Colombiano. 	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 23 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

<p>Políticas Públicas, proceso de Paz y otros asuntos del Estado Social de Derecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mecanismos de Protección de Derechos ● La Política Pública como acción Concreta del Estado ● Gestión del Riesgo ● Ley de Víctimas y Restitución de Tierras. ● Sujetos de Especial Protección Constitucional ● Enfoque de Derechos Humanos en las Políticas Públicas ● Unidad para las víctimas y el postconflicto. ● Entre otros asuntos. 	<p>Funcionarios de la Unidad</p>
---	--	----------------------------------

8. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

8.1 Educación virtual y a distancia

La educación virtual y a distancia en nuestros días forma parte de la misma cotidianidad, se ha adueñado de los diferentes escenarios en la vida de la especie humana.

“En relación con la educación virtual, ésta se posiciona en todo el mundo como una alternativa útil para la acelerada movilidad de la población, pero también sin acuerdos entre sus gestores y usuarios sobre su verdadero significado. Quedan entonces las inquietudes acerca de los límites conceptuales de la virtualidad y los componentes, características y presupuestos sobre la modalidad de educación virtual.”¹⁴

¹⁴ EDUCACION VIRTUAL. Reflexiones y Experiencias. Fundación Universitaria Católica del Norte. 2005. Pág. 10.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 24 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

Permite el uso de nuevas y más flexibles estrategias de aprendizaje, pues se adapta a los escenarios y horarios de los usuarios.

“This book was inspired by our interest in researching “extraordinary education”—education that links new technologies with effective pedagogies in order to inspire, motivate, and engage learners. We had originally worked together researching education inside completely virtual 3D worlds, and we became fascinated as technology increasingly allowed the virtual and physical worlds to meet. Consequently, this book focuses on research into learning in the “real world” that is augmented by use of the virtual—and on learning in virtual environments that is augmented by use of the “real.” It explores the implications of learning that takes place at the frontiers of reality where the virtual and the real are currently being mashed up to create new learning possibilities, tools, and environments”¹⁵.

El anterior párrafo nos muestra la importancia actual de las nuevas tecnologías en la medida que son inspiradoras, motivantes y comprometen a los alumnos.

El Plan Institucional de Capacitación 2016 incursionará en la implementación de programas de educación a distancia predominantemente de carácter virtual, fundamentadas, en el aprendizaje colaborativo y en la educación problémica¹⁶, especialmente para las y los servidores que se encuentran en sedes territoriales ubicadas en los departamentos del país.

La educación virtual revierte enormes ventajas en términos de costos y oportunidad; pero también altos riesgos por la falta de disciplina y dedicación de tiempo del participante. Sin embargo optimiza la interacción y disposición permanente de los materiales. Un ejemplo de ello es el programad de Bilingüismo.

¹⁵Argumented, Education: Bringing Real and Virtual Learning Together By Kieron Sheehy, Rebecca Ferguson, and Gill Clough. Edit Mac Milan, Palgrave 2013. Pag 10.

¹⁶ Modelo pedagógico de enseñanza según la cual se busca la comprensión de la realidad objetiva y las soluciones de futuros problemas similares.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 25 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

9. OTRAS ACTIVIDADES QUE TIENEN COMPONENTE DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

9.1. Política del buen cuidado

La Unidad ha establecido una Política del Buen Cuidado, la cual contiene y expresa la voluntad de la Entidad en cuanto a lo dispuesto por el artículo 169 del Decreto 4800 de 2011 actualizado en el Decreto Único del Sector 1084 de 2015 en su artículo 2.2.7.5.7. En esta, 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 dentro de los servidores, que aunque 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 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.

De esta política se han derivado dos (2) estrategias para el acompañamiento al personal de la entidad. 1) Acciones de cuidado emocional grupal e individual al personal que atiende directamente a las víctimas y 2) acciones enfocadas a fortalecer la capacidad de autocuidado, seguridad, análisis y prevención de riesgos del personal. Esto debido a que la Unidad ha concebido las necesidades del personal de manera diferenciada en función de su actividad.

Entre los objetivos específicos están los de promover acciones de cuidado emocional frente a las condiciones asociadas a la violencia del conflicto armado y contribuir al fortalecimiento institucional con el desarrollo de acciones encaminadas a la protección de la integridad personal y seguridad del talento humano, esto implica el desarrollo de temáticas dirigidas a afianzar esta política y todos los aspectos integrales. Ejemplo de esto es el curso sobre seguridad en terreno.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 26 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

9.2. 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:

- Promoción de cultura en Seguridad y Salud en el trabajo
- Prevención de lesiones osteomusculares
- Capacitación y entrenamiento a la brigada de emergencia,
- Acoso Laboral
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Simulacros y preparación en caso de emergencia.
- Prevención del riesgo psicosocial para la prevención de estrés ocupacional.
- Prevención de accidentes de trabajo
- Reporte e investigación de accidentes de trabajo
- Programas y políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

10. ESCUELA DE REPARACIONES

La Unidad para las Víctimas a finales del año 2012, definió la creación de La Escuela de Reparaciones, que tiene como propósito fundamental desarrollar procesos de formación y socialización presencial y virtual para la acción; que posibiliten la no repetición de los hechos de violencia, la garantía de los derechos humanos, el rechazo generalizado a las violaciones de los Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 27 de 29
ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

y la contribución en el proceso de dignificación de las víctimas del conflicto armado interno y su reparación integral; es aquí precisamente en donde la preparación adecuada y la actualización dentro de las diversas fases del proceso, es necesario incorporar a todos los funcionarios desarrollando los diferentes programas de capacitación de acuerdo con las necesidades propias del momento.

Es así como la Escuela de Reparaciones atiende la formulación y ejecución de los Planes de Aprendizaje en Equipo- PAE toda vez que cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales, especialmente conformado para desarrollar la estrategia pedagógica presencial y virtual a nivel interno y especialmente externo en el tema de Reparación a las víctimas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

Igualmente acompaña la elaboración de cartillas, plegables, juegos pedagógicas que son instrumentos didácticos e ilustrativos que le permiten a un público determinado fortalecer la información sobre un tema específico, proveer lineamientos para una aplicación en un contexto real, y motivar y despertar el interés a un proceso de aprendizaje determinado. Actualmente la Escuela cuenta con 11 módulos de temáticas transversales de la Unidad.

11. CRONOGRAMA PIC

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016												
ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic
Programa de Inducción.		X		X		X		X		X		X
Programa de Reinducción.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Organización y Estructura del Estado Colombiano.								X	X	X	X	X
Régimen Disciplinario del Servidor Público.								X	X	X	X	X
Régimen prestacional									X	X	X	X

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 28 de 29
ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

del Servidor Público.												
Formulación de Proyectos								X	X	X	X	X
Ética del Servidor Público										X	X	X
Resolución de Conflictos en el ámbito Laboral.								X	X	X	X	X
Office (Manejo de Excel)								X	X	X	X	X
Gerencia Pública								X	X	X	X	X
Políticas Públicas, proceso de Paz y otros asuntos del Estado Social de Derecho.								X		X		
Programa de Bilingüismo para la Administración Pública					X	X	X	X	X	X	X	X

12. 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.

Un mayor nivel educativo está asociado con alcanzar mejores oportunidades en el campo laboral, mejora las posibilidades de integrarse a la sociedad y mejora su empleabilidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA: 15/03/2016 Página 29 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

entendida esta como: “La capacidad de las personas para encontrar crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal económica y profesional”¹⁷.

Es de resaltar que *“Los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, constituyen el recurso más importante para el logro de los objetivos institucionales, por lo que se deberá contar un alto desarrollo de sus cualidades, personales y profesionales y un continuo perfeccionamiento de sus cualidades, competencia y valores. El modelo de competencias será el eje fundamental en los procesos de selección, promoción y desarrollo de los servidores públicos de la Entidad.*

Los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, deberán conocer, apropiarse e identificarse con los principios estatales e institucionales, que define el marco de gestión de la entidad y facilita y promueven la coherencia entre las actuaciones y el proceso de toma de decisiones con la misión y visión organizacional. Para lograrlo deberán incorporar en sus actuaciones la moralidad y buenas costumbres que promuevan el correcto ejercicio de lo público”. 18

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 2016.

Elaboró: Jacqueline Medina Rojas

Revisó: Karen Ibarra Arcos

¹⁷ Tomado de

<http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/Educacion%20y%20Trabajo%20web.pdf> .

Fecha de consulta Febrero 5 de 2016.

¹⁸ Código de Ética Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Resolución 1155, Artículo 8, del 16 de diciembre de 2015.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO 770.12.07-38
	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01 FECHA: 15/03/2016 Página 30 de 29
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL

Anexo: Control de cambios

Versión	Ítem del cambio	Cambio realizado	Motivo del cambio	Fecha del cambio