PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 1 de 33

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018

YOLANDA PINTO AFANADOR Directora General

RUTH MARLEN RIVERA PEÑA Secretaria General

EDGAR HERNANDO PINZON PAEZ Coordinador Grupo de Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: 770.12.07-38

Versión: 03

Fecha: 31/07/2018

Página 2 de 33

CONTENIDO

1.	OBJETI	VO	3
2.	ALCANO	CE	3
3.	DEFINIC	CIONES	3
4.	ACTIVID	DADES	4
4	.1. GEN	NERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO	4
	4.1.1.	INTRODUCCIÓN	4
	4.1.2.	MARCO NORMATIVO	5
Ν	Iormativa	especial para quienes laboran al servicio de las víctimas de la violencia	6
	4.1.3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
	4.1.4.	MARCO DE REFERENCIA	8
4	.2. INS	UMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2018	8
	4.2.1.	Alineación estratégica y planeación institucional	8
	4.2.2.	Resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos	10
	4.2.3.	Resultados de la evaluación del PIC 2017	10
	4.2.4. en el Tra	Recomendaciones del Comité Consultivo de Bienestar Social, Salud y Segurida	
	4.2.5.	Detección de necesidad y brechas de conocimiento	10
	4.2.6.	Estado de MIPG	12
4	.3. COI	NTENIDOS DEL PIC 2018	13
	4.3.1.	Directrices, guías	13
4	.4. ME	TODOLOGÍA	18
4	.5. EST	RATEGIAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	19
4	.6. ME	CANISMOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADO E IMPACTO	20
4	.7. REC	CURSOS DISPONIBLES	21
4	.8. CR0	DNOGRAMA	22
4	.9. FIN	ANCIACION DEL PLAN	33
Ane	xo 1 Con	trol de cambios	33

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 3 de 33

1. OBJETIVO

Aumentar las capacidades y habilidades del personal de la Unidad como responsable de la política de atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado en Colombia, a través de las actividades de formación y capacitación de los servidores públicos -quienes constituyen el recurso más importante- para el logro de los objetivos institucionales y la mejora en la gestión de la entidad, contribuyendo con la garantía del goce efectivo de los derechos de las Víctimas, la promoción de derechos, la reconciliación nacional y la paz.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia con los insumos para la formulación del PIC y finaliza con la financiación del plan.

3. **DEFINICIONES**

- Administración pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz
- Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad
- 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 a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 4 de 33

- Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el
 entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación
 en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la
 práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje
 específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de
 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Competencias laborales: Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país

4. ACTIVIDADES

4.1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO

4.1.1. INTRODUCCIÓN

Diariamente el personal de nuestra Entidad desarrolla acciones en todo el territorio que, por su contexto político, social y cultural entre otros, exige de la mejor experiencia, conocimientos, disposición y entrega para contribuir con la garantía de los derechos de las víctimas y su atención y reparación integral, dirigidos a la reconstrucción de sus proyectos de vida que se vieron afectados drásticamente por diversos hechos violentos por causa del conflicto en Colombia.

Asimismo, con el cumplimiento de las funciones a cargo de la Unidad contribuimos con la materialización de la política del gobierno nacional para la construcción de una paz¹ estable y duradera², lo que exige que todas y todos contemos con herramientas que permitan cualificar nuestra labor y, por lo tanto, se propende por su bienestar, el autocuidado y la formación y capacitación mayor en temas de importancia para el buen desempeño de nuestros servidores.

¹ Constitución Política de Colombia, Artículo 22: "La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento." Adicionalmente observar el Acto Legislativo 02 de 2017 "Por medio del cual se adiciona un artículo transitorio a la Constitución con el propósito de dar estabilidad y seguridad jurídica al acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera".

² "Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera" suscrito el 24 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf. Fecha de Consulta: 14-11-2017.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 5 de 33

Es así como la *capacitación* se constituye en un aspecto de relevancia para el desarrollo del personal, que redunda en la profesionalización del Servidor Público³ de la Unidad para las Víctimas, facilitando el logro de su misión y visión, al igual que de sus planes, programas y objetivos con el máximo nivel de integridad, eficacia, eficiencia y efectividad, exaltando el contexto humanitario en el que se inscribe la Entidad y contribuyendo con la reconciliación nacional.

Bajo estas consideraciones, se continúa con la implementación y desarrollo de la capacitación de la Unidad para las Víctimas -que tiene como base conceptual el constructivismo- para 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 y de gestión, para que todas y todos se apropien de la misma, facilitando la actitud hacia el cambio y que 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.

Así, el presente PIC 2018 inicia con el Marco normativo, que contiene las normas, directrices, guías que orientan el PIC, al igual que las precisiones conceptuales y principios pertinentes a la capacitación en el sector público en Colombia; seguido del acápite que describe los insumos que soportan el plan, a saber, la normativa especial para quienes laboran al servicio de las víctimas de la violencia, la alineación estratégica y planeación institucional, los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, los resultados de la evaluación del PIC 2017, las recomendaciones del Comité Consultivo de Bienestar Social, Salud y Seguridad en el Trabajo, la detección de necesidad y brechas de conocimiento y el estado del MIPG en la Unidad.

En siguientes párrafos se aborda lo concerniente al PIC 2018 detallando el objetivo general y los específicos, el contenido (ejes de formación y capacitación y temáticas), las diversas estrategias para lograr mayor cobertura y optimización de recursos, asimismo se relaciona los mecanismos de evaluación de resultados e impacto, los recursos disponibles y el cronograma propuesto.

4.1.2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, en el Artículo 4 "Definición de capacitación.
- Ley 909 de Septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras

³ DAFP, Mayo de 2017. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2017.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 6 de 33

disposiciones. En el Artículo 15 "Las Unidades de Personal de las entidades (. ...) Numeral 2. Serán funciones específicas.; en el Artículo 36 "Objetivos de la Capacitación.

- ➤ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación; en el "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación; en el "Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos; en el Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos; en el Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.
- ▶ Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), 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.
- ➢ 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 PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- ➤ Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2014-2018.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
 El Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo
 - público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en el Artículo 1. "Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:
- "g) Profesionalización del servidor público. "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Normativa especial para quienes laboran al servicio de las víctimas de la violencia

De la normativa que rige lo relacionado con la formación y capacitación de los empleados públicos y en consideración de las particularidades propias de la Unidad para las



Víctimas, se destaca los preceptos del Artículo 2.2.7.5.7 del Decreto 1084 de 2015⁴ sobre el "Talento humano para la atención a víctimas" que aborda estrategias y programas continuos de **autocuidado** y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas y los "*Lineamientos para el Desarrollo del Talento Humano en la Atención a Personas Víctimas del Conflicto Armado*" ⁵ señalados por el Ministerio de Salud.

Por lo tanto, la formulación del PIC de la Unidad atiende este marco normativo y está orientado en el logro de ese objetivo, así como la profesionalización de los servidores, apoyados en el uso de herramientas tecnológicas para desarrollar las temáticas que se describen en el presente PIC.

4.1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir con el desarrollo de las calidades personales y profesionales de los servidores y con un continuo mejoramiento de sus habilidades, competencias del ser, hacer y saber y de sus valores.
- Adelantar procesos de formación y capacitación para que el personal conozca, se apropie e identifique con los valores del servidor público.
- Fortalecer la cultura organizacional que permita incorporar en el ejercicio de las funciones y actividades las conductas éticas, moralidad, buenas costumbres y enfoque diferencial, que promuevan el correcto ejercicio de lo público y consoliden una cultura de paz y reconciliación.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la Unidad a la cultura organizacional, al sistema de valores del empleo público y los propios 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.
- Adelantar procesos de actualización permanentemente de la Política Pública de atención y reparación integral a las víctimas, por medio del programa de reinducción.
- Brindar herramientas a los funcionarios con el fin de lograr la atención satisfactoria de las víctimas.
- Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el trabajo en equipo y el buen cuidado individual y grupal, facilitando el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan con la misionalidad institucional.

5 Disponible

⁴ Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación

4.1.4. MARCO DE REFERENCIA

El presente PIC 2018, como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano desarrollado acorde con el MIPG, atiende la normativa vigente en Colombia que contiene los aspectos conceptuales y las directrices a ejecutar por la Entidad en materia de capacitación -y que internamente se ubican en el normograma -, al igual que los lineamientos establecidos por el DAFP, acompasando con el objeto específico de la Unidad y las obligaciones previstas en la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras.

4.1.4.1. Objeto de Unidad

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.

4.1.4.2. Misión

Liderar acciones del Estado y la sociedad para atender y reparar integralmente a las víctimas, para contribuir a la inclusión social y a la paz.

4.1.4.3. Visión

En el 2021, habremos logrado que las víctimas, reparadas integralmente, ejerzan su ciudadanía y aporten en la consolidación de la paz como resultado de la gestión efectiva y coordinada de la Unidad con los demás actores del Sistema.

4.2. INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2018

4.2.1. Alineación estratégica y planeación institucional

Es de resaltar que en el ejercicio de planeación institucional⁶ y alineación estratégica se parte del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 que 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

⁶ Unidad para las Víctimas, Informativo SUMA No. 446. "Así se construyen nuestros Planes de Acción rumbo al 2018". 12 de octubre de 2017.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 9 de 33

(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 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.

Así, con base en los resultados obtenidos durante el primer semestre de 2017, la Alta Dirección redefinió para el 2018 los cuatro focos estratégicos sobre los cuales se soportará el accionar de la Unidad y, por consiguiente, se constituyen en la guía u orientación para la capacitación en la Entidad, que contemplan lo siguiente:

Tabla 1. Focos Estratégicos 2018.⁷

Puesta efectiva en operación de Centros Regionales, estandarización y mejoramiento del modelo de atención y operación, y mantenimiento de Centros Regionales actuales. Aumento de la atención y oportunidad de las solicitudes recepcionadas. Mantenimiento / modernización de Sistemas de Información.

Atención satisfactoria a las víctimas





Gestión Pública Eficiente
Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en fortalecer la comprensión del servicio público por parte de los colaboradores de la Unidad.
 Ajuste efectivo de la estructura orgánica de la Unidad de cara a los nuevos retos sociales del país.
Promoción del auditaje interno.

Oficina Asesora de Planeación (OAP) de la Unidad para las Víctimas. Presentación "CONSTRUCCIÓN PLANES DE ACCIÓN 2018 (Sede Nacional)". Bogotá D.C., 27 de septiembre de 2017.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
	PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0		
	Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Págin				

4.2.2. Resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos

Atendiendo los resultados de la evaluación del desempeño de los funcionarios con derechos de carrera administrativa del período 2016 -toda vez que a la fecha de formulación del presente plan aún no ha culminado el plazo (febrero de 2018) para realizar la evaluación 2017-; se resalta que las necesidades de capacitación se enfocarán en el fortalecimiento de los aspectos comportamentales y funcionales que permita contar con herramientas que posibilite concertar -entre evaluadores y avaluados-, unos objetivos acordes con las funciones y metas de la dependencia, sumado a que sean medibles y soportados con una adecuada organización de las evidencias propias de la gestión del empleo. Para lograr este propósito, se adelantará una formación dirigida a los servidores con derechos de carrera, así como a los evaluadores, con el fin de clarificar la observancia de los lineamientos para la concertación de objetivos claros concordantes con las metas de la dependencia.

Por otra parte, se dará continuidad a la formación a través de Diplomados, tal y como se realizó durante la vigencia 2016 y 2017, que permita mantener una secuencia de capacitación en las temáticas que atañen al contexto en el que se desenvuelve la institución y, por consiguiente, el quehacer diario de los funcionarios.

4.2.3. Resultados de la evaluación del PIC 2017

De acuerdo con los resultados del PIC 2017, ha quedado pendiente la realización de capacitaciones en temas como Retos institucionales en la implementación del Acuerdo de Paz, por lo que se procurará atender este componente que es de gran importancia para prestar un mejor servicio a las víctimas. Por lo tanto, temas que han quedado inconclusos o que no se logró la inclusión en el PIC 2017, serán de importancia relevante en el actual.

4.2.4. Recomendaciones del Comité Consultivo de Bienestar Social, Salud y Seguridad en el Trabajo

A la fecha de formulación del PIC, no ha sesionado el citado Comité de conformidad con lo establecido en la Resolución interna No. 1194 del 03 de noviembre de 2017, toda vez que se trata de una comisión creada recientemente.

4.2.5. Detección de necesidad y brechas de conocimiento

Considerando la importancia y obligación para la entidad de "favorecer, preferentemente aquellas estrategias que permitan una participación activa de los servidores en la planificación de su propia formación"⁸, al igual que "propiciar estructuras que den cabida

⁸ Plan Nacional de Formación y Capacitación, mayo de 2017. Página 27.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 11 de 33

a propuestas plurales y abiertas, que permitan una constante revisión y reformulación de pedagogías, didácticas y métodos de abordaje", para efectos de la formulación del PIC se aplicó dos instrumentos para la "detección de necesidades y la identificación de brechas de conocimiento", en el cual participaron (i) el personal vinculado con la Unidad y (ii) los jefes y directivos a fin de que evidenciaran las necesidades latentes de sus equipos de trabajo.

Así, los resultados obtenidos respecto a las preferencias de los servidores, se presentó frente a treinta y ocho (38) temas, se muestran los primeros quince (15), esto es donde existen más de treinta personas que los han solicitado, teniendo en cuenta que no es posible capacitar en todos los temas, se tendrán en cuenta los que más solicitud han presentado y que además se consideran son de mayor beneficio para el cumplimiento de los objetivos y la misionalidad de la Entidad.

Vale la pena resaltar que para la época de aplicación de la encuesta, un gran porcentaje de los contratistas habían terminado su vínculo con la Unidad, por lo que hubo una baja participación de estos servidores.

FICHA TECNICA ENCUESTA			
Medio de recolección: Formulario Google			
Fechas: Diciembre 26 2017 - Enero 10 2018			
Dirigido a:	Funcionarios y Contratistas Directos de la UARIV		
Respuestas recibidas: 267 Respuestas Planta 77 Contratistas			
Porcentaje de participación:	33,33% Planta 7% Contratistas		

RESULTADO POR TEMAS	SOLICITUDES
Formulación de Proyectos Sociales	121
Diplomado en Post conflicto y Construcción de Cultura de Paz	117
Retos Institucionales en la implementación del Acuerdo de Paz	92
Inteligencia Emocional y Social	80
Teorías y Gestión para la Resolución de Conflictos	73
Formulación de Políticas Públicas y Seguimiento	50
Encuentros Académicos especializados	46
Gerencia Pública	46
Liderazgo	41
Crecimiento	41
Normas de contabilidad Internacional	32
Tecnologías de la Información	31
Cooperación Internacional	30
Marco Normativo de Víctimas	30

⁹ Ibidem. Página 43

٠

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 12 de 33

4.2.6. Estado de MIPG

Una vez identificado el estado actual de la gestión que adelanta la entidad en lo relacionado con el talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, y de conformidad con los señalado en el Plan Estratégico de Talento Humano, en adelante (PETH), la Unidad encaminará sus esfuerzos en la Ruta del Crecimiento – liderando el Talento Humano, lo cual implica el compromiso con el desarrollo de los siguientes aspectos en materia de formación y capacitación del personal:

Gráfico 1. MIPG - Alternativas de mejora

Sub rutas con menores puntajes

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar y orientado al logro.

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.

Alternativas de mejora a implementar

Impartir formación en liderazgo llegando a talleres que sean de aplicabilidad y haciendo seguimiento a los resultados esperados.

Fortalecer el principio de liderazgo mediante talleres de liderazgo a nivel nacional y territorial enfocado en la administración por objetivos, a realizarse hasta el mes de octubre de 2018.

Exaltar a quienes ponen en práctica principios y valores en el desarrollo de sus funciones y/o actividades "Cuadro de honor". Por lo tanto, se acogerá y ejecutará la metodología de la caja de herramientas del Código de Integridad y a partir del mes de marzo de 2018 se adelantará una campaña de valores y principios bimensualmente.

A través del desarrollo de jornadas de inducción mensual, siempre y cuando existan más de cinco nuevos funcionarios y/o contratistas y una jornada de reinducción anual a nivel central y territorial en donde se promueva la cultura de gestión por procesos que redunde en su rendimiento y desempeño, las cuales se prevé iniciar en el mes de febrero de la presente anualidad.

4.3. CONTENIDOS DEL PIC 2018

En general, los contenidos que se tendrán para el presente PIC, organizado de acuerdo con las temáticas que contiene son las siguientes:

4.3.1. Directrices, guías

Dentro de las principales fuentes del PIC, se resalta la nueva normativa expedida con ocasión del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, que -en un escenario de posconflicto- reitera la necesidad de "transformar los esquemas de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y generar capacidades institucionales para lograr gobiernos incluyentes y participativos, en especial en el ámbito regional y local", que enfatiza en el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos.

Por lo tanto, de conformidad con el presupuesto asignado para implementar el PETH durante el 2018, se dará plena observancia a dicha normativa, junto con las directrices del "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público" que prevé tres (3) ejes temáticos priorizados para la gestión de los Planes de Formación y Capacitación en las entidades, a saber:

Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas. "propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo".

A partir de los documentos con que cuenta la Unidad y las dependencias, en variadas presentaciones, - Cartilla, Video, Curso Virtual -, y de otras Entidades que manejan los temas relacionados con atención a víctimas, se propone conformar grupos de máximo treinta (30) y mínimo quince (15) personas, para difundir todo este conocimiento que existe en la Entidad. La meta es que por lo menos los funcionarios que tienen relación alguna con cada proceso misional especialmente, conozca los avances que existen relacionados con los asuntos que maneja.

De otra parte se formará en "Qué es la gestión del conocimiento" con el apoyo de la ESAP, al mayor número posible de servidores. Se pretende realizar las siguientes actividades con su correspondiente objetivo:

DAFP, Mayo de 2017. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2017.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENT		_ TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 14 de 33

	DEL CONOCIMIENTO EN LAS TIDADES PÚBLICAS	concientizar a las entidades públicas de la importancia de la Gestión del Conocimiento que debe practicar cada funcionario diariamente en sus
Formación en Gestión del conocimiento	Como crear, organizar, transferir y aplicar los conocimientos que producen los servidores públicos por medio del aprendizaje en los pustos de trabajo	
Formación para mejorar la atención a víctimas y al ciudadano	Mejorar la atención que se brinda a las víctimas del conflicto, formando en los procedimientos y lineamientos de la Unidad, para orientar y atender mejor a qienes quieren acceder a los servicios de la Unidad.	Servido res de la Unidad

Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público. "propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo".

El distanciamiento entre entidades públicas y ciudadanía ante la pérdida de confianza de los ciudadanos, la demanda generalizada del uso de recursos con eficiencia y eficacia y la brecha fiscal entre ingresos disponibles y demandas de gasto público, consideran la creación de valor público como el fin para revalidar la confianza y legitimidad de la administración pública en un contexto que demanda mayor eficiencia.

Esa confianza perdida en lo público es necesario recuperarla, una forma de hacerlo es formando servidores que a través del ejercicio profesional de sus funciones siguiendo unas reglas mínimas de valores, demuestren a la sociedad como es posible mostrar mayor eficiencia y la creación de valor público para que la sociedad vuelva a creer en el Estado Colombiano y en sus instituciones, formando integralmente a los servidores se puede lograr un mayor valor público en lo que hace la Unidad.

Sobre estos tópicos se encuentra el mayor énfasis del actual PIC, toda vez que la inversión de los recursos estarán orientados a atender los temas misionales; que son los que apuntan directamente a fortalecer capacidades de los servidores públicos

Para esto, se planea realizar capacitaciones en diferentes temas relacionados con el quehacer de la Unidad así:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018

/2018 Página 15 de 33

	NY CAPACITACIÓN PARA LA IÓN DE VALOR PÚBLICO	Conocimientos fortalecidos de los servidores de la Unidad, que crean valor a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía.
Formación en Derechos Humanos y DIH	Concientizar a los servidores de la Unidad sobre los derechos que tiene nuesta población objetivo, para así mismo orientarlos de manera adecuada y brindarles mejor servicio.	Servidores de la Unidad
Teorías y Gestión para resolución de conflictos	Formar a los funcionarios en cómo proponer alternativas de solución de conflictos que contribuyan al logro de los objetivos, de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones.	
Formación en Post conflicto y construcción de paz	Contribuir para que los servidores tengan un mejor conocimiento e información clave en este proceso para la formulación de políticas y programas de postconflicto y construcción de paz, mediante el fortalecimiento de capacidades y la generación de mejor servicio para las víctimas.	Servidores de la Unidad
Formación en Cooperación Internacional	Ofrecer un nivel de conocimientos básicos que permitan al servidor participar en la planificación y gestión de programas o proyectos de cooperación internacional.	Servidores de la Unidad
Formación en Formulación de Proyectos Sociales	Brindar a los parcitipantes herramientas para que adquieran o fortalezcan un conjunto de conceptos y metodologías que se juzgan cruciales al momento de ejercer una gestión social, centrada en el logro de resultados en la formulación y desarrollo de proyectos sociales.	Servido res de la Unidad
Formación en Retos Institucionales en la implementación del A cuerdo de Paz	Documentar a los servidores de la Unidad para para que cuenten con más elementos de juicio respecto de la implementación del Acuerdo de Paz como un proceso exigente y complejo y que puedan proponer acciones institucionales para el camino de la construcción de la paz de manera conjunta con las víctimas del conflicto	Servido res de la Unidad
Gestión de proyectos de desarrollo	Dar a conocer mejores prácticas en materia de gestión y desarrollo de proyectos de desarrollo tanto económico como social para mejorar el sertvicio en la Unidad.	
Formación en M IP G	Brindar el conocimiento y manejo del MIPG, para desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la calidad y los principios de integridad y legalidad,	Servidores de la Unidad
Formación en Gerencia Pública	Formar a servidores de la Unidad para Administrar y gestionar, tomando decisiones de alto impacto comprendiendo los desafíos de la política, la economía, la participación ciudadana y gestión eficiente y eficaz, para la construcción de procesos con gobernabilidad.	Servidores de la Unidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 16 de 33

Eje temático III: Gobernanza para la paz. "se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país."

Para fortalecer y desarrollar este eje, se propone realizar jornadas de capacitación en los siguientes temas, con los objetivos correspondientes así:

GOBE	RNANZA PARA LA PAZ	Conocimientos de los servidores que se convierten en un fortalecimiento institucional para el mejor desarrollo de las tareas a cargo de la Unidad.
Formulación de Políticas Públicas y seguimiento.	Suministrar a los servidores de información sobre las Políticas Públicas y su gestión en el ciclo de las políticas: agenda, formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	Servidores de la Unidad
Formación en liderazgo	Desarrollar un programa de formación que permita a los líderes reales y potenciales, fortalecer sus competencias Organizacionales y de rol, mejorando sus habilidades de liderazgo.	Servido res de la Unidad
Inteligencia Emocional y Social	Que los servidores de la Unidad adquieran competencias especialmente en comunicación efectiva y liderazgo entre otras, en contextos diversos; necesarias en el presente contexto social y laboral de la Entidad, para el fortalecimiento institucional.	Servido res de la Unidad

También ha de tenerse en cuenta la precisión conceptual realizada por el DAFP sobre lo que se entiende por (i) capacitación, (ii) formación, (iii) entrenamiento y (iv) profesionalización aplicado al sector público en Colombia, de conformidad con el concepto técnico No. 100-10 de 2014 del DAFP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en los siguientes términos expresamente citados:

(i) capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Siendo este uno de los pilares de este plan, se propone adelantar una buena preparación en temas que están siendo de gran importancia para el buen desempeño de la Unidad, especialmente en asuntos relacionados con las finanzas y lo jurídico, para esto se plantea realizar las siguientes jornadas, que persiguen estos objetivos:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPA	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	_ TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 17 de 33

	CAPACITACIÓN	Complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y el perfeccionamiento de habilidades, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión de la entidad.
Normas de Contabilidad Internacional para el sector público	Formar a los servidores especialmente del área financiera en las normas NICSP, su importancia, normas generales, aplicación.	Servido res de la Unidad
redacción de textos jurídicos y	Brindar herramientas para maximizar las capacidades de argumentación y redacción de textos jurídicos en cuanto a unidad, claridad, brevedad y concisión.	Servido res de la Unidad
Cursos que ofrezca la ESAP en territoriales	Temas variados que ofrece la ESAP especialmente en territoriales, se ofreceran en tiempo de acuerdo con la oferta.	Servido res de la Unidad

(ii) formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

En este aspecto, haciendo uso de la caja de herramientas que presenta el DAFP para la divulgación y apropiación del Código de Integridad, se continuará la formación en estos valores, de tal forma que sea el punto de partida para revisar y apropiarse del Código de ética de la Unidad en forma consciente, siguiendo los principios y valores en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido se pretende afirmar un desempeño basado en valores a partir de la socialización de los valores del servidor público que ha determinado el DAFP como generales y que se encuentran contenidos en el Código de integridad publicado por el DAFP y la formación integral en los conocimientos que requieren los servidores, para lograr este objetivo se adelantaran campañas y charlas orientadas en tal sentido.

	FORMACIÓN	Procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa
Realizar campañas de formación en valores	Afirmar un desempeño basado en valores a partir de los valores del servidore público que ha determinado el DAFP como valores generales. Código de integridad DAFP	Servido res de la Unidad
Formación en negociación colectiva	Brindar a los participantes conocimientos sobre las negociaciones colectivas y formación sindical	Servido res de la Unidad

(iii) entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 18 de 33

E	ENTRENAMIENTO	Atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
Formación de herramientas ofimaticas	Ofrecer conocimientos básicos de la herramientas ofimaticas MS Word, MS Excel y MS Power Point	
Formación bilingüismo	ofrecer el nivel de conocimientos básicos en idioma extranjero	Servidores de la Unidad
Formación en organización y mantenimiento de archivos	Generar consciencia sobre la importancia de la organización y manejo de los archivos con base en las TRD.	Servido res de la Unidad
entrenamiento que ofrezca la	Temas variados que ofrece la ESAP especialmente en territoriales, se ofreceran en tiempo de acuerdo con la oferta.	

(iv) profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Referente a esta modalidad de capacitación, no se tiene en la Unidad ningún plan de formación, toda vez que no se cuenta con los recursos para ese fin, además que la normativa existente solo permite realizar este proceso en funcionarios con derechos de carrera administrativa que en la Unidad equivale solo al 3% de la planta, además que todos corresponden al nivel profesional especializado.

4.4. METODOLOGÍA

Se dictarán cursos de veinticuatro (24) horas y algunos diplomados, dirigidos en primer término a servidores que realmente sean quienes van a utilizar esos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, y que en la medida de lo posible se encuentre en capacidad de multiplicar con su equipo los conocimientos adquiridos.

Además se tendrá el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, entidades que especialmente en el nivel territorial serán de gran ayuda, toda vez que tienen la presencia en los territorios y también brindan mucha información y formación por medios virtuales.



También se procurará la virtualización de buena parte de la información con que cuentan las dependencias misionales especialmente, de tal forma que se pueda socializar todo ese conocimiento que existe en diversos campos en la Unidad.

Se procurará trabajar en base al constructivismo y la estrategia de "planes de aprendizaje organizacional" para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos¹¹, para 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 y contexto de pos acuerdo.

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.

4.5. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

De acuerdo con la disponibilidad de recursos de la Entidad, así como del tiempo de los servidores de la Unidad, se programarán y se patrocinará formación en las modalidades de autoformación, y cursos o diplomados presenciales y /o virtuales. Además, se gestionarán alianzas con otras entidades públicas que puedan colaborar en la formación y mejoramiento de los conocimientos de nuestros servidores

¹¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación, página 53

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 20 de 33

Es de resaltar que con el fin de liderar el proceso de formación continua dirigida a los servidores de la Unidad, se empelarán las guías y/o cartillas que serán insumo especialmente de los temas misionales; las cuales se produjeron por la estrategia de Escuela de Reparaciones, cuyo objetivo era contribuir a la adecuada interiorización de los derechos de las víctimas del conflicto y fortalecer la intervención adecuada en la reparación integral a la población afectada por el conflicto armado interno colombiano.

Actualmente todo el material pedagógico de la Escuela de Reparaciones debe entrar en un proceso de revisión articulada con todas las áreas que tienen necesidades o que han adelantado iniciativas de formación y/o sensibilización y su objetivo es apoyar la capacitación con una estrategia a nivel interno en el tema de Reparación a las Víctimas, Derechos Humanos y derecho Internacional Humanitario.

Para fortalecer este y otros proyectos que puedan resultar, los encargados de Gestión de Talento Humano realizarán monitoreo periódico y apoyarán nuevos procesos de aprendizaje organizacional con el ánimo de brindarles el máximo apoyo posible.

También se continuará mejorando el documento "Inducción al Servicio" como guía para los servidores recién ingresados a la Unidad, en busca de tener la mejor formación del personal al servicio de las víctimas del conflicto en Colombia.

4.6. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADO E IMPACTO

Dados los cambios en la política de formación y capacitación de los empleados públicos, en la entidad se realizarán las siguientes acciones que contribuyan a avanzar en los niveles de evaluación:

- Continuar con la medición del nivel de satisfacción de los participantes en el desarrollo de las actividades del PIC (primer nivel)
- Mantener la evaluación o exámenes que permitan medir el nivel de apropiación de los conocimientos. (segundo nivel)
- Para avanzar al siguiente nivel (tercer nivel) se Articulará con el DAFP y la ESAP para el diseño de indicadores de seguimiento y monitoreo, toda vez que -de conformidad con el Plan Nacional- dichos entes "deberán acompañar a las entidades en la definición de los indicadores y mecanismos de seguimiento y su relación con las concertaciones de objetivos, acuerdos de gestión y cumplimiento de metas institucionales.

	PLA	N INSTITUCIONAL	DE CAPACITACIÓN	
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPA	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	_ TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 21 de 33

4.7. RECURSOS DISPONIBLES

En el momento la Unidad cuenta con recursos económicos que han sido apropiados en el Plan Anual de Adquisiciones, destinados a contratar con centros universitarias especialmente los componentes más complejos o de menos oferta en el mercado.

Además, se contará con la colaboración de entidades como el SENA, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, con las capacitaciones que brindan el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y otros organismos que ofrezcan formación y con los cuales se pueda lograr algún convenio.

De otra parte, se utilizará el recurso humano existente en la Unidad, profesionales capacitados en diversos temas y con quienes se logre puedan tener alguna metodología o pedagogía para impartir o comunicar sus conocimientos especializados.

También se contará con los recursos tecnológicos como plataformas y salas para videoconferencias, en aras de llegar a la mayoría de las Direcciones Territoriales con las capacitaciones que se logre concretar.

			PLAN INSTITUCIONAL D	DE CAPACITACIÓN
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 22 de 33

4.8. CRONOGRAMA

															CR	ONO	OGR	AMA	A C	APA	CIT	ACIO	ÓN 2	2018																									
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	E	NE			FEI	3		N	IAR			AB	R			MAY	′		_ ,	JUN			Jl	JL			AG	os			SEP.	T		0	СΤΙ	J		N	OVI	E			DIC	1		COSTOS/	
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	3	4	1	2	3 4	4 1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 3	3	4	1 2	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 :	3 4	1	2	3	3 4	1 '	1 2	2 :	3 4	4	1	2	3 4	4	MEDIOS / OBSERVACIO	ON
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																														ES	
Revisar y consolidar el diagnóstico de necesidades	Recolectar, analizar y organizar la información obtenida a partir de la encuesta de expectativa del plan Institucional de capacitación 2018 diligenciada por los servidores.	Servidores de la Unidad																																														N. A.	
Elaboración del Plan Institucional de capacitación	Formular y elaborar el plan Institucional de capacitación 2018, a partir de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta.	Servidores de la Unidad																																														N. A.	
Elaborar programa de inducción	Organizar para presentar los temas de integración a la cultura o de acogida y de incorporación en la función pública, que permita al empleado sociabilizarse	Nuevos Servidores de la Unidad																																														N. A.	

			PLAN INSTITUCIONAL D	DE CAPACITACIÓN
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 23 de 33

															С	RON	IOG	RAM	A C	APA	CIT	ACI	ÓN :	2018																							
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	E	NE			FE	В		ı	MAI	₹		Α	BR	1		MA	Υ		-	JUN			Jl	JL			AGC	os		,	SEP.	Γ		00	CTU			NC	VIE	:		D	ICI		COSTOS/
TEMATICO	OBOLINO	SEMANA	1 2	3	4	1	2	3	4	1 :	2	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	MEDIOS / OBSERVACION
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																													ES
	de mejor manera con su nuevo entorno laboral.																																														
Elaborar programa de reinducción	Organizar para presentar los temas respecto a funcionamiento y directrices de la Unidad, con el fin da actualizar a todos los servidores frente al desarrollo de sus funciones y/o tareas.	Servidores de la Unidad																																													N. A.
	O INDUCCIÓN Y DUCCIÓN																																														
Desarrollar programa de inducción	Brindar el conocimiento de la Estructura del Estado, de la Unidad y su funcionamiento mediante estrategias comunicacional es para facilitar la integración del nuevo Servidor Público a la cultura organizacional.	Nuevos Servidores de la Unidad																																													Video conferencias y presenciales siempre y cuando haya recursos y nuevos servidores.
Desarrollar programa de reinducción	Dar a conocer los cambios en la estructura, funcionamiento y directrices de la entidad, con miras a	Servidores de la Unidad																																													Video conferencias y/o INDUCCIÓN VIRTUAL.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 24 de 33

														CRO	NOC	GRAI	MA (CAP	ACI1	TAC	IÓN	2018	В																						
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	E	NE		F	EB		N	IAR			ABI	₹ .		M	ΑY			JUI	N		J	IUL			AG	os		,	SEP	Γ		OC	TU		ı	NO\	/IE			DIC	:1		COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	3	4	1 2	3	4	1 2	3	4	1	2	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4 1	1 2	3	4	1	2	3	4	1	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3 4	OE	MEDIOS / BSERVACION
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																											ES
	mantener la actualización de todo el personal, el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y en la cultura organizacional.																																												
CONOCIMI	TIÓN DEL IENTO EN LAS ES PÚBLICAS	Concientizar a la	s entida	ades	públi	cas de	e la ir	nporta	ancia	de la	a Ges	stión	del (Cond	cimi	iento	que	deb es	e pra	actic ctura	ar ca s cla	ada f ıras y	funcion bie	onar n de	io di finid	iaria las	men	te er	n sus	s dife	erent	es ro	les o	car	gos.	Dei	igua	al ma	aner	a mı	uest	ra la	nec	esidad	I de contar con
Formación en Gestión del conocimiento	Como crear, organizar, transferir y aplicar los conocimientos que producen los servidores públicos por medio del aprendizaje en los puestos de trabajo	Servidores de la Unidad																																											AFP Y ESAP GESTIÓN
Formación para mejorar la atención a víctimas y al ciudadano	Mejorar las habilidades comunicativas en la atención que se brinda a las víctimas del conflicto y al ciudadano, con el fin de promover un lenguaje comprensible en el servicio, claridad y confianza sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que	Servidores de la Unidad																															o												NP Diplomado tual en página DNP

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 25 de 33

															CRC	ONO	GRA	MA	CAP	ACIT	ΓACI	ÓN:	2018																					
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	E	NE			FEI	В		M	AR			AB	R		М	ΙΑΥ			JUN	1		JL	JL		,	(GO	S		SEI	T		ОС	TU		N	OVII			DIC	CI		COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	3	4	1	2	3	4 1	2	3	4	1	2	3	4 1	1 2	3	4	1	2	3 4	1	2	3	4	1	2 3	3 4	1	2	3 4	1	2	3	4	1 2	2 3	4	1	2	3 4	4 (MEDIOS / DBSERVACION
FORMULACIÓ	N DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																										ES
	pueda solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites.																																											
CAPACITAC CREACIÓN	ACIÓN Y CIÓN PARA LA N DE VALOR BLICO						(Cond	ocimie	entos	forta	aleci	dos	de lo	os se	rvido	ores (de la	a Unio	dad,	que	crea	n val	or a t	travé	és de	e la c	alida	ad de	los s	servio	cios c	ue p	resta	a la	ciuda	adan	ıía.						
Formación en Derechos Humanos y DIH	Concientizar a los servidores de la Unidad sobre los derechos que tiene nuestra población objetivo, para así mismo orientarlos de manera adecuada y brindarles mejor servicio.	Servidores de la Unidad																																										GESTION ESAP
Teorías y Gestión para resolución de conflictos	Formar a los funcionarios en cómo proponer alternativas de solución de conflictos que contribuyan al logro de los objetivos, de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones.	Servidores de la Unidad																																										Contrato UNAL
Formación en Post conflicto y construcción de paz	Contribuir para que los servidores tengan un mejor conocimiento e	Servidores de la Unidad																																										Contrato UNAL DIPLOM

			PLAN INSTITUCIONAL D	DE CAPACITACIÓN
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 26 de 33

															(CRO	NO	GRA	MA	CA	PA	CITA	ACI	ÓN:	2018	3																									
ACTIVIDAD /		MES		ENE			FE	В			MAF	₹		A	ABR	2		N	ΙΑΥ			,	JUN	ı		,	JUL			Α	GOS	3		S	EPT			0	СТ	U		N	101	/IE			DI	CI		COST	os/
EJE TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1	2 3	4	1	2	3	4	1	2 :	3 4	1 1	1 2	. 3	3 4	1	2	3	4	1 ا	1 2	2 :	3 4	1 1	1 2	2 3	3 4	1 ا	1 2	3	4	1	2	3	4	1	1 2	2 :	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		S/
FORMULACIO	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																																ES	
	información clave en este proceso para la formulación de políticas y programas de postconflicto y construcción de paz, mediante el fortalecimiento de capacidades y la generación de mejor servicio para las víctimas.																																																		
Formación en Cooperación Internacional	Ofrecer un nivel de conocimientos básicos que permitan al servidor participar en la planificación y gestión de programas o proyectos de cooperación internacional.	Servidores de la Unidad																																																Contrato	UNAL

			PLAN INSTITUCIONAL D	DE CAPACITACIÓN
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 27 de 33

																С	RON	100	RA	MA	CAI	PAC	ITA	CIÓ	N 2	018																									
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	ı	ENE			F	EΒ			М	AR			Α	BR			M	IAY			Jl	UN			J	UL			AC	os	i		SE	PT			00	TU			NO	VIE				OICI			COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	O	MEDIOS / BSERVACION
FORMULACIO	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS]	ES
Formación en Formulación de Proyectos Sociales	Brindar a las participantes herramientas para que adquieran o fortalezcan un conjunto de conceptos y metodologías que se juzgan cruciales al momento de ejercer una gestión social, centrada en el logro de resultados en la formulación y desarrollo de proyectos sociales.	Servidores de la Unidad																																																С	Contrato UNAL
Formación en Retos Institucionale s en la implementaci ón del Acuerdo de Paz	Documentar a los servidores de la Unidad para para que cuenten con más elementos de juicio respecto de la implementación del Acuerdo de Paz como un proceso exigente y complejo y que puedan proponer acciones institucionales para el camino de la paz de manera	Servidores de la Unidad																																																С	Contrato UNAL DIPLOM

			PLAN INSTITUCIONAL D	DE CAPACITACIÓN
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 28 de 33

														CRO	ONC	GR△	MA	CAP	ACIT	TAC	ΙÓΝ	2018	3																					
ACTIVIDAD /		MES	E	NE		F	ЕВ		-	MAR			AB				IAY			JUI				IUL			AG	os		;	SEPT			OC.	TU		N	IOV	ΊE			OICI		COSTOS/
EJE TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	3	4	1 2	3	4	1 :	2 3	4	1	2	3	4	1 2	3	4	1	2	3	4 1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3 4	4 1	1 2	3	4	MEDIOS / OBSERVACION
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																										ES
	conjunta con las víctimas del conflicto																																											
Formulación y Evaluación de Proyectos.	Dar a conocer mejores prácticas en materia de gestión y desarrollo de proyectos de desarrollo tanto económico como social para mejorar el servicio en la Unidad.	Servidores de la Unidad																																										DNP GESTION
Formación en MIPG	Brindar el conocimiento y manejo del MIPG, para desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la calidad y los principios de integridad y legalidad,	Servidores de la Unidad																																										DAFP/ ESAP GESTION

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 29 de 33

																CF	RON	IOG	RAI	MA (CAP	ACI"	TAC	IÓN	201	8																								
ACTIVIDAD /		MES		ENE			FE	ЕВ			MA	R			AE	BR				AY			JU	_	Ī	_	JUI	L		A	\G0	S		S	EPT			00	СТЦ	ı		NC	VIE	•		D	OICI			COSTOS/
EJE TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 :	3 4	1 1	2	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	٥	MEDIOS / BSERVACION
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																																ES
Formación en Gerencia Pública	Formar a servidores de la Unidad para Administrar y gestionar, tomando decisiones de alto impacto comprendiendo los desafíos de la política, la economía, la participación ciudadana y gestión eficiente y eficaz, para la construcción de procesos con gobernabilidad.	Servidores de la Unidad																																															C	Contrato UNAL
GOBERNANZ	A PARA LA PAZ						С	ono	cimie	entos	s de	los	ser	vido	res	que	se	con	viert	en e	n un	fort	taled	imie	ento i	inst	ituci	onal	par	a el	mej	or d	esar	rollo	de l	as t	area	is a	car	go d	e la	Uni	dad.							
Formulación de Políticas Públicas y seguimiento.	Suministrar a los servidores de información sobre las Políticas Públicas y su gestión en el ciclo de las políticas: agenda, formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	Servidores de la Unidad																																															C	Contrato UNAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 30 de 33

															CRO	NO	GRA	MA	CAP	ACI	TAC	IÓN	2018	8																						
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES	E	NE			FEE	3		MA	١R			ABF	۲		М	IAY			JU	N		,	JUL			AG	os			SEP	Т		00	TU			NO\	VIE			DIC	:1		COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	3	4	1	2 :	3 4	1	2	3	4	1	2	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4 1	1 2	2 3	3 4	1	2	3	4	1	2 :	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3 4	ı d	MEDIOS / OBSERVACION
FORMULACIÓ	N DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																												ES
Formación en liderazgo	Desarrollar un programa de formación que permita a los líderes reales y potenciales, fortalecer sus competencias Organizacional es y de rol, mejorando sus habilidades de liderazgo.	Servidores de la Unidad																																												Contrato UNAL
Inteligencia Emocional y Social	Adquirir competencias en comunicación efectiva y liderazgo entre otras, en contextos diversos; necesarias en el presente contexto social y laboral de la Entidad, para el fortalecimiento institucional.	Servidores de la Unidad																																												Gestión
CAPAC	CITACIÓN	Complementar la la entidad.	a educa	ición	inicia	al me	dian	te la	gene	eració	in de	con	ocin	nien	tos y	el p	erfe	ccior	nami	ento	de l	habil	idade	es, c	con e	el fin	de ii	ncrei	ment	ar la	a cap	acid	ad in	idivio	lual	y col	ectiv	/a pa	ara	conf	ribui	r al	cun	nplim	ient	o de la misión de
Normas de Contabilidad Internacional para el sector público	Formar a los servidores especialmente del área financiera en las normas NICSP, su importancia, normas generales, aplicación.	Servidores de la Unidad																																												Contrato UNAL DIPLOM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 31 de 33

	_															CRO	ONC)GR	AM/	4 C/	APA	CIT	ACIÓ)N 2	018																							
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES		ENE	<u> </u>		F	EΒ			MA	R			AB	R			MA۱	Y		,	JUN			JL	JL		,	AGC	os			EP1	ī		00	CTU			NC	VIE	<u> </u>		DI	CI		COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1	2 3	3 4	4 1	1 2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2 :	3	4	1 2	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1 2	2 3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	MEDIOS / OBSERVACION
FORMULACIÓ	ÓN DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																														ES
Formación en redacción de textos jurídicos y formulación de alegatos.	Brindar herramientas para maximizar capacidades de argumentación y redacción de textos jurídicos en cuanto a unidad, claridad brevedad y concisión.	Servidores de la Unidad																																														Contrato UNAL
Cursos que ofrezca la ESAP en territoriales	especialmente	Servidores de la Unidad																																														ESAP OFERTAS
FORM	MACIÓN	Procesos orienta	dos a	des	arro	llar y	/ forta	alece	er ur	na ét	ica d	el se	ervido	or p	úbli	co b	asa	da e	n los	s pri	ncip	oios (que i	igen	ı la fı	uncić	in a	dmin	istra	ıtiva																		
Realizar campañas de formación en valores	Afirmar un desempeño basado en valores a partir de los valores del servidor público que ha determinado el DAFP. Código de integridad DAFP	Servidores de la Unidad																																														Concertar con la OTI, y con Comunicaciones para que dos días al mes se tenga como protector de pantalla y se envie un SUMMA referente a un valor del mes.
Formación en negociación colectiva	Brindar a los participantes conocimientos sobre las negociaciones colectivas y formación sindical	Servidores de la Unidad																																														Min Trabajo DAFP

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCEDIMIENTO: FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: 770.12.07-38 Versión: 03 Fecha: 31/07/2018 Página 32 de 33

															CR	RON	OGR	RAMA	A C	APA	CITA	ACIĆ	N 2	018																						
ACTIVIDAD / EJE	OBJETIVO	MES		ENE			FEE	3		М	AR			ΑF	BR			MA	Y			JUN			JL	IL .		,	١GO	S		SE	PT		(ОСТ	U		N	٥v	IE			DIC	I	COSTOS/
TEMATICO	OBJETIVO	SEMANA	1 2	2 3	4	1	2	3	4 1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1 2	2 3	4	1	2	3	4	1	2 :	3 4	1	2	3	4	1	2	3	4	1 2	2	3 4	4 1	1	2 :	3 4	MEDIOS / OBSERVACION
FORMULACIÓ	N DEL PIC 2018	BENEFICIARI OS																																												ES
ENTREN	NAMIENTO	Atender necesida	ades o	de ap s requ	orendi Jerida	zaje Is pai	esp ra el	ecíf I des	icas i	reque eño e	erida del c	as pa	ara (el d edia	leser ante	npei el de	ño d esarr	el ca	argo de c	, me	ediar cimie	nte e	el de s. ha	sarr	ollo a des	de c	ono	cimie des d	entos	s, ha rvabl	bilida les d	ades le m	s y a aner	ctitu a ini	ides media	obse ata.	erva	ables	de	ma	nera	inn	ned	iata.	aten	der necesidades d
Formación de herramientas ofimáticas	Ofrecer conocimientos básicos de la herramienta ofimáticas MS Word, MS Excel y MS Power Point	Servidores de la Unidad																																												Min Tic
Formación bilingüismo	ofrecer el nivel de conocimientos básicos en idioma extranjero	Servidores de la Unidad																																												Min Tic
Formación en organización y mantenimient o de archivos	Generar consciencia sobre la importancia de la organización y manejo de los archivos con base en las TRD.	Servidores de la Unidad																																												Grupo de Gestión Administrativa
Cursos de entrenamient o que ofrezca la ESAP en territoriales.	Temas variados que ofrece la ESAP especialmente en territoriales, se ofrecerán en tiempo acorde con la oferta.	Servidores de la Unidad																																												ESAP OFERTA:
desde la Ética F			Man	nizale	s	•			Х																																					
SEMINARIO. O PÚBLICAS	GERENCIA Y POLÍ	TICAS	B/qu	uilla					Х																																			I		
SISTEMAS DE 9001:2015	GESTIÓN DE CAL	IDAD ISO		(Cúcut	а			Х																																					
	D. T. , se realizaran	capacitaciones vi	rtuales				e la	- 1		omo	pres	enci	ales	s, de	e acu	ierdo	o cor	ı la ir	nfor	maci	ión c	que r	108 8	sea r	emit	da.						1							-							1

	PLA	N INSTITUCIONAL	L DE CAPACITACIÓN	
	PROCEDIMIENTO: FORMU	JLACIÓN DEL PLAN	INSTITUCIONAL DE CAPAC	CITACIÓN
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCESO: GESTIÓN DEL	_ TALENTO HUMAN	0	
	Código: 770.12.07-38	Versión: 03	Fecha31/07/2018	Página 33 de 33

4.9. FINANCIACION DEL PLAN

Dentro de la formulación del presupuesto anual de la Unidad, la Secretaría General y la Oficina Asesora de Planeación, preverán la inclusión de partidas suficientes para garantizar la ejecución de las actividades previstas en los planes anuales de gestión del talento humano.

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	15/03/2016	Creación del Documento
2	31/03/2017	Mediante Resolución 285/2017 se aprueba Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017
3	31/07/2018	Aprobación Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018