



Unidad para
las Víctimas



Grupo de Gestión del Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Unidad para
las Víctimas

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. CONCEPTOS.....	6
6. EJES TEMÁTICOS	8
7. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PIFC 2023-2024	10
8. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2025	12
8.1. Evaluación y diagnostico	13
8.2. Diseño y formulación	15
8.2.1. Programa de Inducción y Reinducción	16
8.2.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación	17
8.3 Seguimiento y la evaluación	18
9. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR EJES TEMÁTICOS	18
10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE	19
11.CONCLUSIÓN	25

1. INTRODUCCIÓN

Colombia como país diverso y multifacético ha experimentado a lo largo de su historia desafíos significativos en cuanto inclusión social y reconciliación, puesto que se encuentra en un contexto donde la diversidad cultural, étnica, social y económica es una característica definitiva, haciendo imperativo abordar estos desafíos desde un enfoque estratégico y holístico, pues la inclusión social y la reconciliación se erigen como pilares fundamentales para el progreso y proyecto de construcción de país desde nuevos paradigmas.

Este plan estratégico de formación y capacitación se presenta como una hoja de ruta para el fortalecimiento del activo más valioso en las entidades, las personas, quienes desempeñan papel esencial en la atención y reparación integral a las víctimas.

Por ello a través de la formación y capacitación, el liderazgo, un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, y el compromiso de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se pretende cumplir con los fines esenciales del Estado y con la misión y visión institucional, fomentando el acceso a derecho y la equidad en la sociedad colombiana.

Así las cosas, el siguiente documento se desarrolla dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión el cual establece los lineamientos claves en la gestión pública, buscando formar, desarrollar y retener un personal altamente calificado, comprometido con los valores de la Entidad y con la misionalidad de esta. Siendo la excelencia en la gestión del talento humano el primer componente (dimensión 1) para lograr resultados significativos y avanzar en la construcción de una sociedad más incluyente.

Este plan pretende servir como guía en la vigencia 2025 para la toma de decisiones y la implantación de acciones que impulsen la gestión efectiva del talento humano de la Unidad.

Es así como en el marco de la planeación estratégica del talento humano de la Unidad para las Víctimas además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026*” en concordancia con el objetivo del MIPG y con la misión institucional de “*Garantizar la implementación de una política de víctimas efectiva, eficiente, articulada e integral, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, que contribuya a la superación de su situación de vulnerabilidad y el goce efectivo de sus derechos.*”

El PIC vigencia 2025 ha sido formulado acorde con los lineamientos de la normatividad

vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el Plan Nacional de Formación 2023 - 2030 expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2023 - 2030.

El PIFC se dispone con el fin de desarrollar capacidades y competencias en los servidores públicos, influyendo en su desempeño, orientado a resultados concretos y medibles, en sintonía con la misión de la Entidad y con los principios de integridad y productividad, lo anterior, con el fin de promover una cultura organizacional de aprendizajes y la retención de las personas idóneas para el servicio público enfocadas en la mejora continua del desempeño individual e institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y/o destrezas de los colaboradores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante herramientas y actividades de formación y capacitación que aporten al mejoramiento continuo y al logro de metas estratégicas de la entidad.

2.1. Objetivos Específicos

- Definir y ejecutar actividades en materia de formación y capacitación, que respondan a las necesidades de aprendizaje identificadas a nivel institucional e individual.
- Desarrollar procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo, que faciliten la adaptación de los colaboradores a la entidad y al ejercicio de sus funciones.
- Promover la formación y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC como medio para incentivar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la Unidad.
- Fortalecer las competencias laborales del servidor público 4.0
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público mediante los procesos de inducción

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la identificación de las necesidades de formación y capacitación, finalizando con la evaluación de cobertura, satisfacción e impacto según aplique, de los eventos de capacitación desarrollados durante la vigencia.

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación son todos los servidores Públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; no obstante, se extenderán las actividades

a los contratistas, siempre y cuando esto implique erogación en el gasto público.

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: Con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su Artículo 53 la expedición del estatuto del trabajo, la capacitación como un principio mínimo fundamental.

Ley 489 de 1998: Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, se establecen los componentes del sistema, se ofrecen las definiciones pertinentes, los objetivos, los principios rectores, la inducción y reinducción, las áreas y modalidades y el régimen de obligaciones.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40: Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004, Artículo 15 y 36: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Se dictan las disposiciones para las Unidades de Personal de las entidades respecto a los programas de formación y capacitación y se dictan los Objetivos de la Capacitación.

Ley 1064 de Julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación: Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.



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

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.

Resolución No. 0667 de 2018: Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Circular Externa 100-010 de 2021: Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación respecto del tema Lenguaje Claro.

Circular Conjunta Externa 100-003 de 2024: Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación respecto del tema de cumplimiento de acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y sanciones restaurativas de la Jurisdicción especial de la paz.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2023-2030: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en el que se incluyen el conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y capacitación para el sector público.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano abril de 2022. Departamento Administrativo de la Función Pública

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – GF-PIC 2023-2030. Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la escuela Superior de Administración Pública.

5. CONCEPTOS

- **Aprendizaje:** Proceso que, a través de la observación, la experiencia, la enseñanza, el estudio o el razonamiento modifican las conductas, las habilidades, los conocimientos, las actitudes, los hábitos y los valores de los individuos.
- **Aprendizaje Organizacional:** “proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional (...)”, que tiene el propósito de generar en la entidad capacidades y habilidades para mejorar su gestión y adaptarse a los cambios y transformaciones que ocurren en su

contexto". (Conde, Correa y Delgado (2010).

- **Capacitación:** "Es 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" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias laborales:** La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015).
- **Educación Informal:** Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Artículo 43, Ley 115 de 1994).
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** La que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. (Ley 1064 de 2016).
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.
- **Inducción:** Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo (Ley 1567 de 1998).



Unidad para las Víctimas

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.
- **Procesos de Formación:** Aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Plan de capacitación:** Responde a la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias o procesos de trabajo y de los servidores.
- **Norma de competencia laboral en el sector público:** Documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad.
- **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

6. EJES TEMÁTICOS

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PIFC de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para la vigencia 2025 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

La finalidad de este eje es generar espacios que promuevan la construcción de una paz sostenible y duradera, así como la apropiación de conocimientos que afiancen una gestión pública con enfoque basado en los Derechos Humanos.

Eje 2: Territorio, vida y Ambiente

El reordenamiento territorial es un propósito fundamental del Gobierno Nacional lo que hace necesario que los colaboradores de la Entidad comprendan las dinámicas, visiones y enfoques de territorio de carácter histórico, económico y cultural.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje va orientado a Consolidar una cultura organizacional enmarcada en políticas institucionales internas y externas con un enfoque diferencial, que propicien la inclusión y la diversidad y por ende el desarrollo social e institucional.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

El propósito es implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de los ciudadanos.

Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público

La finalidad es fomentar la adquisición de hábitos y comportamientos enmarcados en el Código de Integridad del Servidor Público que promuevan una cultura organizacional de la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio; fortaleciendo la relación de confianza del ciudadano en el Estado y las entidades públicas.

Eje 6: Habilidades y Competencias

El objetivo es fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes en los y las servidoras públicas, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de obligaciones a cargo; reforzando una gestión institucional orientada a resultados.

7. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PIFC 2023-2024

La evaluación del PIFC comprende varios factores entre ellos el nivel de satisfacción, cuyo promedio para la vigencia 2023 se encontraba en 92,22% 66 capacitaciones realizadas, por su parte en 2024 la satisfacción se ubicó en 94% con corte a noviembre como promedio de la ejecución del año.

Para el año 2023, se definieron 75 actividades, de las cuales 20 fueron por el proyecto de inversión y 55 a través de gestiones desarrolladas al interior de la entidad, así como apoyo de entes externos. El número de colaboradores que participaron en la oferta formativa, y de capacitación según su tipo de vinculación fue de 5.398 funcionarios de planta y 5.152 contratistas, balance discriminado por inversión participaron 729 personas y por gestión 9.821, para un total de 10.550, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla No 1: Balance PIFC 2023

2023						
No Actividades por:		No de personas que participaron por:		No de personas que participaron por:		Total
Inversión	Gestión	Planta	Contratista	Inversión	Gestión	
20	55	5.398	5.152	729	9.821	
75		10.550		10.550		10.550

Fuente: Secretaría General, Grupo de Gestión del Talento Humano



Unidad para las Víctimas

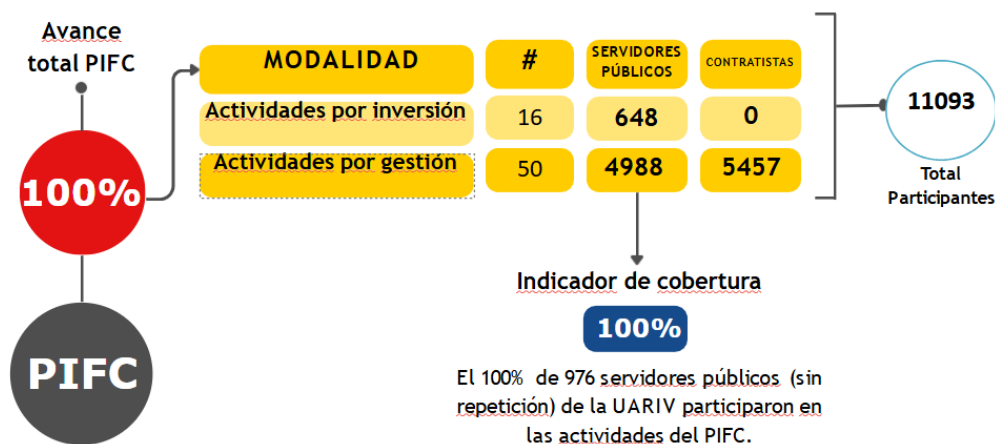
Para dar continuidad en el año 2023, al proceso formación y capacitación con la Universidad Nacional de Colombia y por los logros alcanzados con el nivel de satisfacción 98% en el año 2023, la Unidad para las Víctimas y la Universidad, suscribieron el Contrato Interadministrativo No. 805 de 2023, para el desarrollo de cada una de las actividades de capacitación orientadas a fortalecer competencias de los funcionarios, de acuerdo con las obligaciones establecidas en el contrato y la propuesta elaborada por la Universidad para las actividades de capacitación. La contratación a través del proyecto de inversión denominado "fortalecimiento institucional de formación y capacitación PIFC 2023", se ejecutó de acuerdo con el plan anual y la contratación 2023.

Así mismo, a través de la gestión interna se llevaron a cabo, se lograron capacitaciones en la plataforma Moodle de la Unidad, capacitaciones dictadas por funcionarios de diferentes dependencias, a través de colaboración interadministrativa con otras entidades estatales como: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela de Administración Pública (ESAP), Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte (IDRD), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Nacional para Sordos (INSOR) Archivo General de la Nación, se logró dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

Para la vigencia 2024 se realizaron 66 capacitaciones con cargo al presupuesto de inversión y gestión para el plan de formación y capacitación institucional así:

Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC)

Cumplimiento de las actividades planeadas por el PIFC, 2024



Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC)

Cumplimiento de las actividades planeadas por el PIFC, diciembre de 2024.



Para dar continuidad en el año 2024, al proceso formación y capacitación con la Universidad Nacional de Colombia y por los logros alcanzados con el nivel de satisfacción 96% en el año 2024, la Unidad para las Víctimas y la Universidad, suscribieron el Contrato Interadministrativo No. 1386 de 2024, para el desarrollo de cada una de las actividades de capacitación orientadas a fortalecer competencias de los funcionarios, de acuerdo con las obligaciones establecidas en el contrato y la propuesta elaborada por la Universidad para las actividades de capacitación. La contratación a través del proyecto de inversión denominado "fortalecimiento institucional de formación y capacitación PIFC 2024", se ejecutó de acuerdo con el plan anual y la contratación 2024.

Así mismo, a través de la gestión interna se llevaron a cabo, se lograron capacitaciones en la plataforma Moodle de la Unidad, capacitaciones dictadas por funcionarios de diferentes dependencias, a través de colaboración interadministrativa con otras entidades estatales como: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Escuela de Administración Pública (ESAP), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se logró dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

8. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2025

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas 2025, contempla las siguientes etapas:

Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos sobre el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, así como



la identificación de nuevas necesidades y oportunidades con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025; lo anterior, mediante el uso de herramientas de recolección de información y los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG vigencia 2023.

Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y la detección de necesidades y oportunidades de mejora, se formularán las actividades a desarrollar dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa, el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaria General como responsable del proceso, deberá identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

8.1. Evaluación y diagnostico

Para evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación ejecutado en la vigencia 2024 e identificar las necesidades de formación y capacitación de los colaboradores de la de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2024 / 2025.

En esta encuesta se aplicaron 17 preguntas alusivas al Plan Institucional de Capacitación PIC, orientadas a:

- Evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación PIFC vigencia 2024.
- Identificar las actividades de formación y/o capacitaciones útiles durante la ejecución del PIFC 2024.
- Indagar sobre las oportunidades de mejora, herramientas, recursos y/o estrategias que permitan mejorar la experiencia de los eventos de formación y/o capacitación en los colaboradores de la Entidad.
- Reconocer las temáticas de interés de los colaboradores de la Entidad, acorde a los ejes definidos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023-2030, a desarrollar en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

Es importante mencionar que la herramienta de recolección de información fue diseñada y aplicada con base a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030.



Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico de necesidades PETH 2025 para el Desarrollo de Talento Humano.

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?subpage=design&FormId=8tlkWba u2UilPXq1yx0H6MC0th8XKthKo4splfIEacJUNTNYQVRFTUpJWIRNSjVFRkIxUDdGN1hMTy 4u>

Igualmente se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG de la vigencia 2023, en los que se identificaron oportunidades de mejora en la implementación.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en los insumos mencionados anteriormente, se puede concluir que:

- De acuerdo con la disponibilidad de recursos físicos, económicos y humanos de la Entidad, se programarán actividades de formación y entrenamiento en las modalidades de autoformación y/o dirigidas de forma presencial y /o virtual, o mixta. Aunque existen, limitaciones tecnológicas que en ocasiones se han presentado en algunos territorios, impiden el desarrollo eficaz de eventos de formación en modalidad virtual.
- De otra parte y atendiendo a las directrices de la función pública y de la Presidencia frente a la austeridad del gasto, se gestionarán capacitaciones con otras entidades públicas que puedan colaborar en el desarrollo y mejora de los conocimientos necesarios para el desempeño de la gestión institucional
- Se deben continuar planificado y reforzando y difundir las actividades con antelación a fin de que los colaboradores conozcan los eventos de formación y/o capacitación programados durante cada mes, y puedan organizar su agenda acorde al interés que tengan en participar de las mismas, procurando que no se crucen con otras actividades de formación.
- Las actividades de formación deben continuar y reforzar metodologías didácticas y diversas en pedagogías que faciliten la transferencia de conocimientos y aseguren una mayor apropiación de las temáticas impartidas.
- Se debe priorizar el desarrollo de eventos de formación y/o capacitación enfocados a la profundización los procesos misionales que ejecutan las diferentes dependencias.
- Es conveniente la implementación de actividades y/o estrategias que promuevan en los colaboradores el uso de herramientas tecnológicas y los aplicativos de la entidad para el ejercicio óptimo de sus funciones.
- A fin de desarrollar las competencias de todos los colaboradores de la Entidad, se incluirán en las actividades de formación y/o capacitación a los contratistas

siempre que las mismas no impliquen erogación en el gasto público.

- Es necesario fortalecer la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad mediante la implementación de estrategias que promuevan los procesos de aprendizaje, la creación, adaptación y difusión del conocimiento para así evitar la fuga de este.
- La oferta de capacitación del PIFC 2025 comprenderá entonces cursos, y diplomados impartidos por otras entidades a través de oferta interna, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el SENA, entre otras, adicionalmente se contemplaran contenidos propios de la entidad en coordinación con otras dependencias de la entidad, bien sea virtuales a través de la plataforma Moodle o presenciales, según la capacidad y la programación, además se contrataran servicios de formación con una institución académica de reconocimiento.

8.2. Diseño y formulación

De conformidad con el análisis de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2025, se adaptaron las temáticas destacadas en los resultados obtenidos a los ejes temáticos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023- 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ejes definidos en el PNFC 2023 – 2030 se tuvieron en cuenta las temáticas sugeridas que estuviesen relacionadas con la misionalidad de la de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, priorizando aquellas que permitan introducir a los colaboradores en las mismas.

A continuación, se describen los contenidos temáticos que cada eje tendrá en el Plan Institucional de Capacitación de la de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, vigencia 2025:

Eje 1 - Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Diplomado- Atención y Reparación a víctimas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional, Reconciliación y resolución pacífica del conflicto, Construcción de indicadores, Pacto Global de las Naciones Unidas: Principios y DDHH, Mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Eje 2 - Territorio, Vida y Ambiente: Herramientas gerenciales de planeación, seguimiento y evaluación, Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos de inversión pública, Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el Territorio, Bilingüismo, Lenguaje claro, Cambio climático, Creación de equipos de trabajo - Comunicación asertiva y no violenta, Economía circular y desarrollo sostenible, Eficiencia energética en la UARIV, Taller práctico para la Identificación de aspectos e impactos ambientales a partir de las actividades realizadas en la organización, Taller práctico: Valorización de los residuos sólidos aprovechables generados en la UARIV, Semana del



medio ambiente: Causas y consecuencias de la pérdida de los ecosistemas en Colombia, Como gestionar los residuos aprovechables, peligrosos y de manejo especial en Colombia, Semana del medio ambiente: Causas y consecuencias de la pérdida de los ecosistemas en Colombia Semana del agua: Uso responsable de agua en las organizaciones.

Eje 3 - Mujer, Inclusión y Diversidad: Violencias basadas en género (VBG Transversalización de enfoque psicosocial y acción sin daño, Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y ciclo de vida, Enfoque diferencial de género. Prevención a las violencias contra las mujeres y discriminación.

Eje 4 - Transformación Digital y Cibercultura: Apropiación de herramientas y uso de la tecnología, Inteligencia artificial (IA), Servidor 4.0, Excel (básico, intermedio y avanzado).

Eje 5 - Ética, probidad e identidad de lo público: Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Integridad y Lucha contra la corrupción, Código general disciplinario, Política de Integridad (código de integridad, valores del servidor público), Principios del pacto global de Naciones Unidas (Mecanismos anticorrupción y practicas anticorrupción).

Eje 6 - Habilidades y Competencias: Inducción y Reinducción (funcionarios y contratistas). Modalidad virtual Gestión documental, Redacción de textos Laboral colectiva, Inducción y Reinducción para Gerentes Públicos, Inducción y Reinducción en SST, evaluación de desempeño, Supervisión de contratos, contratación estatal. Conflicto de intereses, Acoso Laboral, Prevención de Enfermedades Asociadas al Riesgo Psicosocial, Promoción de la Salud Osteomuscular (Recomendaciones en Higiene Postural y Protección Articular, Pausas Activas, Prevención y manejo de los accidentes por mordedura y picaduras en zonas endémicas, Orden y limpieza. Prevenciones salidas a terreno, Prevención de accidentes viales, Fondo de Empleados.

*La temática está sujeta a ajustes, de acuerdo con las diferentes dinámicas o desarrollo de los procesos de formación.

8.2.1. Programa de Inducción y Reinducción

Se tendrán los contenidos disponibles en la plataforma Moodle de la Unidad para que todos los colaboradores que ingresen puedan acceder a los mismos y familiarizarse con la entidad. Adicionalmente, se realizarán por lo menos 2 eventos del Programa de inducción y reinducción durante la vigencia 2025 (1 actividad por semestre).

Para la Vigencia 2025 los objetivos planteados del evento de Inducción y reinducción para funcionarios de acuerdo con el decreto ley 1567 de 1998:

8.2.1.1 Inducción

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

8.2.1.2 Reinducción

- Socializar a los empleados sobre las reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

Para los funcionarios que sean vinculados a la unidad se enviara un correo de invitación cuando tomen posesión del cargo para que realicen la inducción y reinducción de forma virtual. Se invitarán después estos funcionarios a los eventos presenciales con el fin de reforzar y resolver las dudas que existan sobre los temas planteados.

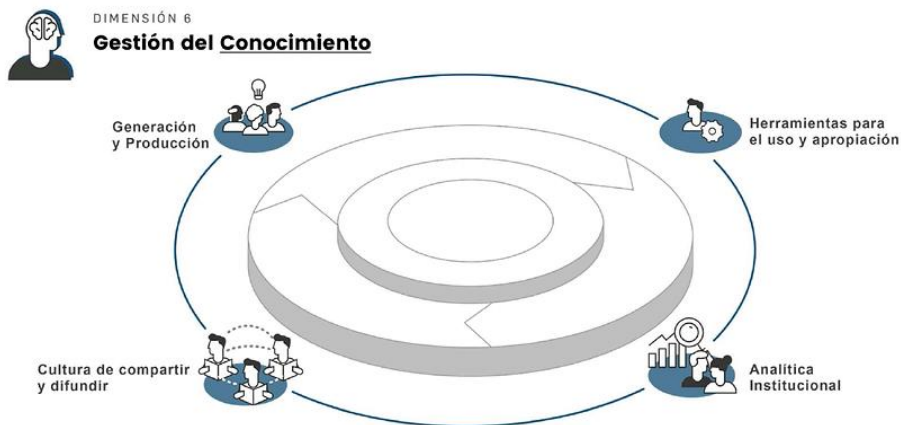
8.2.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 fomentará la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la ANT en los 4 ejes definidos en esta:



Unidad para
las Víctimas

Ejes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

8.3 Seguimiento y la evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se llevará a cabo mediante:

- **Indicador de Cumplimiento:** Porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas versus las actividades ejecutadas durante el periodo a evaluar.
- **Nivel de Satisfacción:** Medición de la satisfacción de los colaboradores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

9. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR EJES TEMÁTICOS

Teniendo en cuenta el análisis de resultados de la **ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2024/ 2025** y los lineamientos del PNFC 2023 – 2030, las actividades planificadas durante la vigencia 2025 se distribuirán por eje temático mensualmente así:

Tabla No 3: EJES TEMÁTICOS –PFC- 2025

EJES TEMÁTICOS –PFC- 2025	
EJE 1	Paz Total, memoria y derechos humanos
EJE 2	Territorio, vida y ambiente
EJE 3	Mujeres, inclusión y diversidad
EJE 4	Transformación digital y cibercultura
EJE 5	Probidad, ética e identidad de lo público
EJE 6	Habilidades y competencias

Fuente: DAFP - ESAP

10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2024/2025.

Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025.

La encuesta de evaluación y diagnóstico de necesidades para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025 se aplicó a través de un formulario de Google Forms, el cual fue difundido mediante correo electrónico de info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co a todos los colaboradores de la Entidad en diferentes oportunidades, a partir del 13 de noviembre del 2024 y hasta el 16 de diciembre del 2024; se obtuvo una participación de 641 colaboradores, de los cuales el 49% corresponde a la participación de funcionarios de la planta de personal con 347 respuestas.

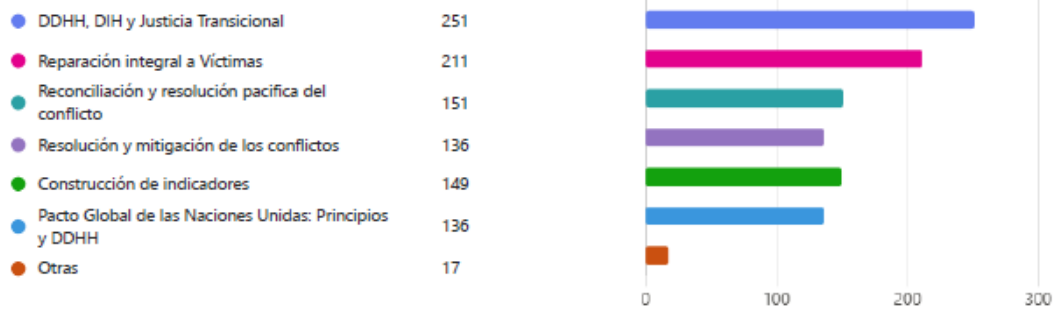
A continuación, se relacionan las preguntas y estadísticas obtenidas relacionadas con el Plan Institucional de Formación y capa Capacitación-PIFC:



Unidad para las Víctimas

12. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

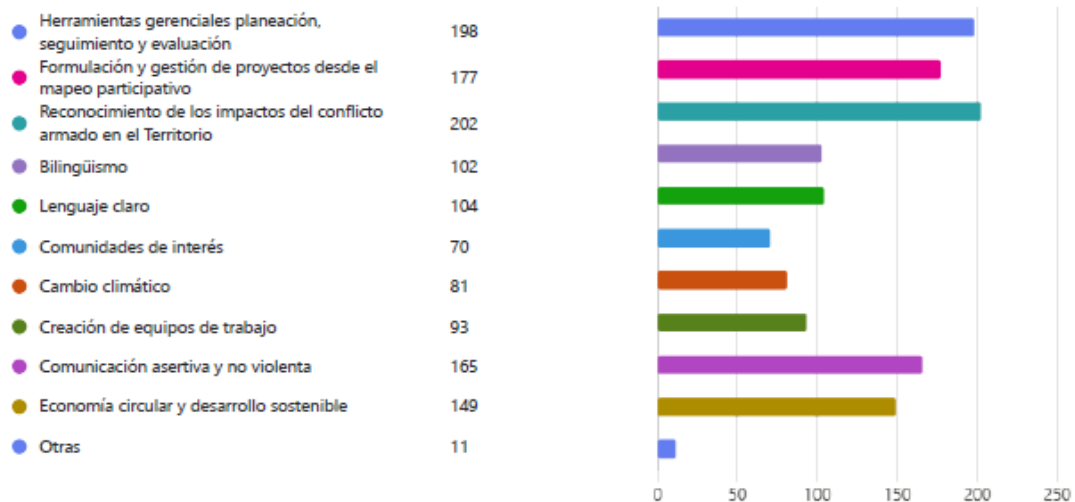
Este eje tiene por finalidad generar espacios que promuevan la construcción de una paz sostenible y duradera, así como la apropiación de conocimientos que afiancen una gestión pública con enfoque basado en los Derechos Humanos (DDHH), el Derecho Internacional Humanitario (DIH) y la Justicia Transicional.



En cuanto al eje Paz Total, memoria y derechos humanos: se considera relevante profundizar en Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario Y Justicia Transicional, Reparación Integrar a Víctimas, reconciliación resolución pacífica del conflicto.

13. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje tiene como propósito fundamental fortalecer el reordenamiento territorial, lo que requiere que los colaboradores de la entidad entiendan las dinámicas, visiones y enfoques del territorio con un enfoque histórico, económico y cultural.



En cuanto al eje 2: Territorio, vida y ambiente: se considera relevante profundizar en

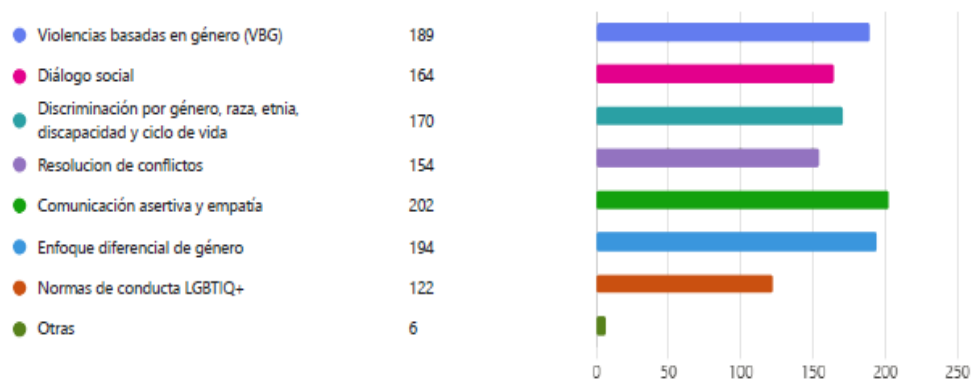


Unidad para las Víctimas

reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el territorio, herramientas gerenciales de planeación formulación y gestión de proyectos desde el mapeo participativo y economía circular y desarrollo sostenible.

14. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

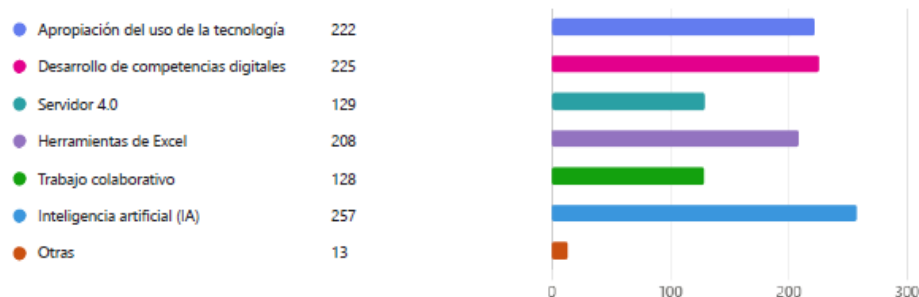
Este eje tiene como objetivo establecer una cultura organizacional basada en políticas institucionales, tanto internas como externas, que promuevan un enfoque diferencial, favorezcan la inclusión y la diversidad, y contribuyan así al desarrollo tanto social como institucional.



Del eje Mujeres, inclusión y diversidad, se evidencia que los servidores en sus diferentes niveles consideran que los conocimientos que deben ser fortalecidos son las temáticas de enfoque diferencial y de género, discriminación por género, raza etnia discapacidad y ciclo de vida y violencia de género y comunicación asertiva y empatía.

15. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Este eje se centra en implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de los ciudadanos.



Respecto al eje de transformación digital 225 colaboradores se obtiene que los diferentes

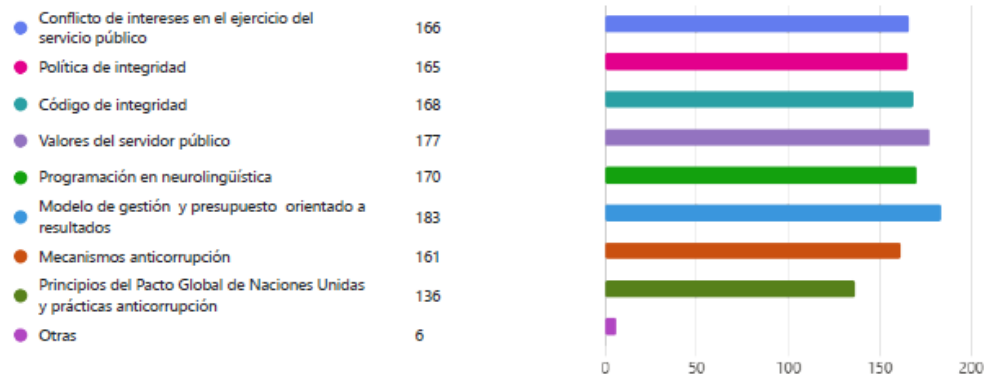


Unidad para las Víctimas

niveles prefieren capacitarse en desarrollo de competencias digitales y apropiación del uso de la tecnología.

16. Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público

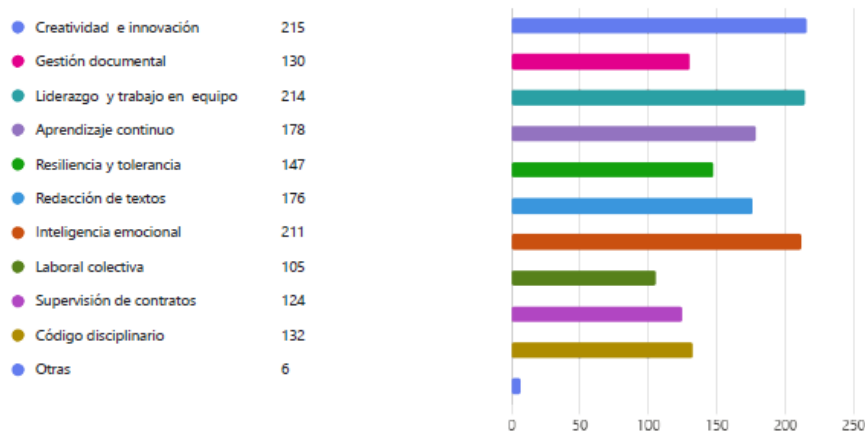
Este eje tiene por finalidad promover la adopción de hábitos y comportamientos alineados con el Código de Integridad del Servidor Público, que impulsen una cultura organizacional en la gestión pública enfocada en la eficacia, la eficiencia y la integridad del servicio. A su vez, busca fortalecer la confianza del ciudadano en el Estado y en las entidades públicas.



Por su parte en el eje de probidad y ética en lo público los temas más relevantes son conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública, política de integridad código de integridad. Y valores del servicio público.

17. Eje 6: Habilidades y Competencias

Este eje busca potenciar los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores y servidoras públicas, que son esenciales para el desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades. Además, se enfoca en fortalecer una gestión institucional orientada a resultados.





Unidad para las Víctimas

Por su parte en el eje 6: Habilidades y competencias los temas más relevantes:

Creacion e innovacion , gestion documental , inteligencia enmocional,redacion de textos y supervision de contratos.

18. ¿Considera que los espacios de formación del Plan Institucional de Formación y Capacitación han mejorado su desempeño laboral?



19. ¿Considera que las metodologías utilizadas los espacios de formación del Plan Institucional de Formación y Capacitación (virtual/presen- cial) son adecuadas?



21. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan satisfecho está con la calidad de los espacios de formación del Plan Institucional de Formación y Capacitación?

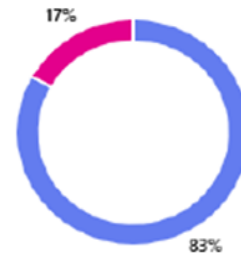




Unidad para las Víctimas

24. ¿Conoce el concepto de gestión del conocimiento y la innovación?

● Sí 298
● No 60



25. ¿Ha utilizado el aula virtual de la entidad (Moodle) para capacitarse?

● Sí 229
● No 129



27. ¿Recibió una inducción por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano al momento de vincularse a la entidad?

● Sí 211
● No 147





Unidad para
las Víctimas

28. ¿Recibió una inducción de su dependencia/dirección territorial al momento de vincularse a la entidad?

● Sí 194
● No 164



11.CONCLUSIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - 2025 se posiciona como una herramienta fundamental para fortalecer el talento humano de Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Su enfoque estratégico e inclusivo, alineado con las prioridades misionales de la unidad, busca impulsar el desempeño de los colaboradores, promoviendo la innovación y la eficiencia en la gestión pública.

Con un compromiso hacia la mejora continua, responderá a los desafíos institucionales del 2025.