

2
0
2
6

Grupo de Gestión del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL	3
2.1.	Objetivos Específicos	3
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO NORMATIVO.....	4
5.	CONCEPTOS	6
6.	EJES TEMÁTICOS	8
7.	EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PIC 2024-2025.....	11
7.1	Prioridades de actividades	13
8.	FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2026	15
8.1.	Evaluación y diagnóstico	16
8.2.	Diseño y formulación	18
8.2.1.	Programa de Inducción y Reinducción	21
8.2.2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	22
8.3	Seguimiento y la evaluación	22
9.	DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR EJES TEMÁTICOS.....	22
10.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE.....	23
13.	CONCLUSIÓN	46

1. INTRODUCCIÓN

Colombia, con su diversidad cultural, étnica, social y económica, ha enfrentado a lo largo de su historia importantes desafíos en inclusión social y reconciliación. Esta pluralidad, que caracteriza al país, exige que dichas problemáticas se aborden desde una perspectiva estratégica e integral. Por ello, la inclusión y la reconciliación se consolidan como ejes esenciales para avanzar hacia nuevos modelos de desarrollo y fortalecer la construcción de nación.

En un entorno en constante transformación y con crecientes exigencias para el sector público, es indispensable que los servidores mantengan una actualización permanente que garantice una atención adecuada a la ciudadanía. En este contexto, la formación y capacitación adquieren un papel determinante, pues permiten actualizar, robustecer y ampliar las competencias necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).

Este plan estratégico de formación y capacitación se propone como una guía orientada a fortalecer el recurso más valioso de la Entidad: su talento humano, pieza clave en la atención y reparación integral de las víctimas. Mediante procesos formativos, el impulso al liderazgo, la promoción de ambientes laborales inclusivos y colaborativos, y el compromiso de las y los servidores de la Unidad para las Víctimas, se busca contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado, así como de la misión y visión institucional, asegurando el acceso a derechos y promoviendo la equidad en la sociedad colombiana.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este documento se fundamenta en lineamientos que orientan la gestión pública e impulsan la formación, el desarrollo y la permanencia de un personal altamente calificado y alineado con los valores institucionales. La excelencia en la gestión del talento humano, pilar de la dimensión inicial del Modelo, es clave para obtener resultados relevantes y avanzar hacia una sociedad más incluyente.

Alineado con la planeación estratégica del talento humano de la Entidad, este plan contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022–2026”, el MIPG y la misión institucional orientada a garantizar una política de víctimas efectiva, eficiente, articulada e integral, con enfoque territorial, diferencial y centrado en las víctimas, que permita superar su vulnerabilidad y asegurar el goce efectivo de sus derechos.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 se formula conforme a la normativa vigente, al MIPG y al Plan Nacional de Formación 2023–2030 (PNF). Su estructura integra temáticas en cada eje estratégico, en

articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

El PIC busca desarrollar capacidades y competencias en los servidores públicos, impactando positivamente su desempeño y orientándolo hacia resultados medibles, en coherencia con la misión de la Entidad y con los principios de integridad y productividad. Con ello se pretende consolidar una cultura organizacional de aprendizaje continuo y favorecer la retención de talento idóneo, impulsando la mejora constante del desempeño individual e institucional para brindar un servicio al ciudadano más eficiente, pertinente y orientado a las necesidades reales del país.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV), a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

2.1. Objetivos Específicos

- Identificar, planear y ejecutar acciones de formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales e individuales, fortaleciendo las capacidades y el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollar procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo que faciliten la adaptación de los nuevos servidores, su alineación con la cultura organizacional y los valores institucionales, y el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- Promover el uso y la apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para impulsar la gestión del conocimiento, la innovación y el aprendizaje continuo dentro de la Entidad.
- Fortalecer las competencias del servidor público 4.0, en consonancia con los desafíos de la transformación digital, la modernización del Estado y las exigencias del servicio público.
- Articular los procesos de formación y capacitación con las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos institucionales, garantizando que

respondan oportunamente a las necesidades identificadas en las áreas de trabajo.

- Reducir las brechas entre los conocimientos, habilidades y actitudes del servidor y las competencias requeridas para el ejercicio efectivo de su cargo, asegurando un desempeño acorde con la misión de la Unidad para las Víctimas.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) inicia con la identificación de las necesidades de formación y capacitación y culmina con la evaluación de la cobertura, la satisfacción y el impacto, según corresponda, de los eventos de capacitación desarrollados durante la vigencia.

Los beneficiarios del PIC son todas las servidoras públicas y todos los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en cumplimiento de la normatividad vigente y de las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). No obstante, las actividades podrán extenderse a las y los contratistas, siempre y cuando ello no implique erogación de recursos del 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 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.

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.

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".

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).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** 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 con 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.
- **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 (DAFP), el PIC de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) para la vigencia 2026 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos, los cuales 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

La finalidad de este eje es propiciar espacios que impulsen la construcción de una paz sostenible y duradera, y promover la apropiación de conocimientos orientados a fortalecer una gestión pública con enfoque de Derechos Humanos (DDHH). Así mismo, busca aportar a la transformación institucional y cultural de los servidores y las servidoras públicas, mediante un direccionamiento político que permita redimensionar su marco simbólico y favorecer escenarios que fortalezcan la paz y la garantía de derechos.

Este propósito se fundamenta en el papel esencial que cumplen las administraciones públicas en la consolidación de la paz, al ser responsables de gestionar y coordinar políticas y servicios que influyen de manera directa en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de fortalecer su capacidad para interpretar y comprender los territorios, sus dinámicas, visiones y enfoques de carácter histórico, económico y cultural. El territorio se concibe como un constructo social y como sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

En este sentido, se busca que las y los servidores cuenten con herramientas que les permitan realizar estudios y valoraciones de los territorios en los que se desenvuelven, ya sea en contextos urbanos o rurales, y, a partir de ello, generar estrategias de planificación para el desarrollo, en correspondencia con las problemáticas locales y las particularidades territoriales. Esto permitirá ofrecer soluciones a los fenómenos e inconvenientes socio-territoriales, así como

propender por una gestión y transformación territorial con un enfoque multiescalar.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas en el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el propósito de contribuir a la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023. Lo anterior se orienta al cumplimiento de las cinco (5) transformaciones planteadas para la construcción de un nuevo contrato social, que permita avanzar hacia una cultura de paz en la que la vida en dignidad y el cuidado de la casa común constituyan el eje del desarrollo y del fortalecimiento institucional.

En este sentido, las servidoras y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan desempeñar sus funciones mediante el diseño, la implementación y el monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas, orientadas a superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, así como las exclusiones históricas que han afectado a las diversas poblaciones que conforman el Estado colombiano. Asimismo, se busca promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado como un componente esencial de la transformación social e institucional, fomentando la inclusión y la diversidad, y contribuyendo así al fortalecimiento y desarrollo social e institucional.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

El propósito de este eje es implementar estrategias que fomenten la apropiación y el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que facilitan la oferta y el acceso a los servicios brindados por la Entidad de manera ágil, oportuna y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de la ciudadanía.

En este sentido, la industria 4.0 se consolida como un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que permiten producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad. Estas tecnologías y sus aplicaciones constituyen un canal dinámico que fortalece la interacción entre el Estado y la ciudadanía, potenciando la innovación, la eficiencia y la modernización institucional.

Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público

La finalidad de este eje es fomentar la capacitación en ética y probidad adquiere especial relevancia en el contexto actual, en el que la corrupción y el uso indebido de los recursos públicos representan preocupaciones crecientes en muchos

países. En consecuencia, las servidoras y los servidores públicos deben ser plenamente conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones y acciones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que puedan surgir conflictos de interés o tentaciones de actuar de manera contraria al deber público.

En este marco, resulta fundamental reconocer que la identidad comprende todo aquello que define a una persona o un colectivo. Esta se configura como una propiedad de los actores institucionales y se refleja en sus motivaciones, comportamientos y en la manera como conciben el servicio público como una responsabilidad esencial para aportar al bienestar y desarrollo de Colombia y su sociedad.

Desde esta perspectiva, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento que el actor tiene de sí mismo y, en gran medida, de la sociedad en la que vive”. Esto implica que, si cada una de las servidoras, los servidores públicos y colaboradores del Estado incorpora esta comprensión en su actuar cotidiano —como parte de su perfil profesional y de su actitud frente al trabajo—, ello impactará positivamente en la calidad del servicio prestado por la dependencia y la entidad. A su vez, esta mejora contribuirá al fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Eje 6: Habilidades y Competencias

El objetivo de este eje es fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes de las servidoras y los servidores públicos, necesarias para el adecuado desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones, reforzando así una gestión institucional orientada a resultados.

A través de este eje se busca consolidar y desarrollar competencias laborales que complementen los avances alcanzados en esta materia y que permitan articular componentes clave como la construcción de empleos tipo, los cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias. De esta manera, la gestión estratégica del talento humano adquiere un valor diferencial que potencia la generación de valor público desde el rol de las y los servidores públicos.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, el desarrollo y el fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro). Por lo tanto, la gestión del talento humano debe ser innovadora, creativa y estratégica, de modo que se convierta en un aliado fundamental para el cumplimiento de la misionalidad institucional.

6.1 Costo

En relación con la ejecución del PIC, si bien la asignación definitiva de los recursos depende de la aprobación y disponibilidad presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda, se considera pertinente incluir una proyección general de costos que permita dimensionar el esfuerzo financiero requerido. En este sentido, de manera preliminar y referencial, se estima que la implementación integral del PIC podría demandar un presupuesto aproximado de quinientos millones de pesos (\$500.000.000), valor calculado con base en las actividades previstas, los ejes temáticos definidos y los requerimientos operativos asociados. Este monto debe entenderse como un estimado global y orientativo, sujeto a ajustes conforme a las decisiones presupuestales oficiales, la priorización de actividades y la disponibilidad de recursos aprobados en cada vigencia fiscal.

7. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE PIC 2024-2025

La evaluación del PIC comprende varios factores entre ellos el nivel de satisfacción, cuyo promedio para la vigencia 2024 se encontraba en 94% con noventa y cinco (95) capacitaciones realizadas, por su parte en 2025 la satisfacción se ubicó en 95.59% con ciento treinta (130) capacitaciones corte a noviembre como promedio de la ejecución del año.

Para el año 2024, se definieron sesenta y cuatro (64) actividades, de las cuales dieciséis (16) fueron por el proyecto de inversión y cincuenta (50) 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 por gestión, según su tipo de vinculación corresponde a novecientos setenta y seis (976) servidores/as, y mil cuatrocientos cuatro (1.404) contratistas por prestación de servicios. De acuerdo con el balance discriminado por inversión, participaron novecientos setenta y seis (976) funcionarios y por gestión mil cuatrocientos cuatro (1.404), para un total de dos mil trescientos ochenta (2.380), como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 1 Balance PIC 2024.

No. Actividades Vigencia		No. de personas que participaron por	
Inversión	Gestión	Planta ¹	Contratista
16	50	976	1.404
66		2.380	

¹ Dentro de la cifra señalada para funcionarios de planta, cabe anotar que algunos servidores se retiraron de la Entidad como efecto del concurso, situación que se refleja en la variación del total reportado para esta vigencia.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

Tabla 2 Ejecución PIFC 2024 por ejes.

Eje temático	% de cumplimiento
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	100%
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	100%
Eje 3: Mujer, Inclusión y Diversidad	100%
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	100%
Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público	100%
Eje 6: Habilidades y Competencias	100%
Total	100%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

Para dar continuidad en el año 2025, 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 2024, la Unidad para las Víctimas y la Universidad, suscribieron el Contrato Interadministrativo No. 1290-2025, 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 a la planeación, operación y seguimiento de la Gestión Institucional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas a Nivel Nacional", se ejecutó de acuerdo con el plan anual y la contratación 2025.

Por otra parte, la oferta de capacitación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025, incluyó el desarrollo de cursos y diplomados orientados al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores. Las actividades ejecutadas se llevaron a cabo mediante diversas modalidades y con el apoyo de distintas entidades, algunos cursos y diplomados fueron alojadas en la plataforma Moodle de la Unidad, mientras que otras se realizaron a través de la gestión interna de los grupos de trabajo, en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), la Universidad Distrital, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM), la Defensoría del Pueblo, la Corporación Caribe Afirmativo, la Universidad Internacional de La Rioja y la Universidad Nacional de Colombia. De acuerdo con lo anterior, se logró dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

Para la vigencia 2025, se definieron ciento treinta (130) actividades, de las cuales treinta y tres (33) fueron por el proyecto de inversión y noventa y siete (97) 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, servidores/ras de planta fueron ochocientos treinta y uno (831), y contratistas mil quinientos cincuenta y cinco (1.555) contratistas por prestación de servicios. De acuerdo con el balance discriminado por inversión, participaron ochocientos treinta y uno (831) funcionarios y por gestión mil quinientos cincuenta y cinco (1.555), para un total de dos mil trescientos ochenta y seis (2.386) como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 3 Balance PIC 2025

No. Actividades Vigencia		No. de personas que participaron por	
Inversión	Gestión	Planta ²	Contratista
33	97	831	1555
130		2.386	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

Tabla 4 Ejecución PIFC 2025 por ejes.

Eje temático	% de cumplimiento
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	100%
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	100%
Eje 3: Mujer, Inclusión y Diversidad	100%
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	100%
Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público	100%
Eje 6: Habilidades y Competencias	100%
Total	100%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

7.1 Prioridades de actividades

Tabla 5 Priorización de actividades 2026.

No.	Eje	Actividad	Modalidad
1	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Diplomado- Atención y Reparación a víctimas (actualización plataforma Moodle).	Inversión
2	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (presencial).	Inversión

² Dentro de la cifra señalada para funcionarios de planta, cabe anotar que algunos servidores se retiraron de la Entidad como efecto del concurso, situación que se refleja en la variación del total reportado para esta vigencia.



Unidad para
las Víctimas

No.	Eje	Actividad	Modalidad
3	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (virtual).	Inversión
4	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Fortalecimiento de acción humanitaria (virtual).	Inversión
5	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Fortalecimiento de acción humanitaria (presencial).	Inversión
6	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Herramientas gerenciales de planeación, seguimiento y evaluación.	Inversión
7	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Gestión de proyectos desde el mapeo participativo.	Inversión
8	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el Territorio.	Inversión
9	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Economía circular y desarrollo sostenible.	Inversión
10	Eje 4-Transformación Digital y Cibercultura	Innovación e Inteligencia artificial (IA).(Virtual).	Inversión
11	Eje 6-Habilidades y Competencias	Liderazgo transformacional.	Inversión
12	Eje 6-Habilidades y Competencias	Nuevo modelo de la gerencia pública.	Inversión
13	Eje 6-Habilidades y Competencias	Habilidades blandas (virtual)	Inversión
14	Eje 6-Habilidades y Competencias	Habilidades blandas (presencial)	Inversión
15	Eje 6-Habilidades y Competencias	Laboral colectiva (virtual).	Inversión
16	Eje 6-Habilidades y Competencias	Redacción clara y técnica de conceptos y respuestas de argumentación y síntesis.	Inversión

No.	Eje	Actividad	Modalidad
17	Eje 6-Habilidades y Competencias	Lenguaje de señas.	Inversión
18	Eje 6-Habilidades y Competencias	Bilingüismo.	Inversión
19	Eje 6-Habilidades y Competencias	Supervisión de contratos.	Inversión
20	Eje 6-Habilidades y Competencias	Planeación Estratégica y Formulación de Políticas Públicas (virtual).	Inversión
21	Eje 6-Habilidades y Competencias	Planeación Estratégica y Formulación de Políticas Públicas (presencial).	Inversión
22	Eje 6-Habilidades y Competencias	Actualización, curso de inducción y reinducción (plataforma Moodle).	Inversión
23	Eje 6-Habilidades y Competencias	Tributaria.	Inversión

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

8. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2026

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas 2026, 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 2025, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026; 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 2024.

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 2026.

Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa, el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría 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 2026.

8.1. Evaluación y diagnóstico

Para evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación ejecutado en la vigencia 2025 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 2026.

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

- Evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2026.
- Identificar las actividades de formación y/o capacitaciones útiles durante la ejecución del PIC 2025.
- 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 2026.

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 2026 para el Desarrollo de Talento Humano.

[Diagnóstico de Necesidades - PETH 2026](#)

Igualmente se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG de la vigencia 2024, 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 del Departamento Administrativo 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 debe continuar planificando y reforzando la difusión de 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.
- Con el 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 PIC 2026 comprenderá cursos y diplomados impartidos por otras entidades, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el SENA, entre otras. Adicionalmente, se incluirán contenidos propios de la Entidad, en articulación con las diferentes dependencias, los cuales podrán desarrollarse de manera virtual a través de la plataforma Moodle o de forma presencial, según la capacidad institucional y la programación establecida. Así mismo, se contratarán servicios de formación con una institución académica de reconocida trayectoria.

8.2. Diseño y formulación

De conformidad con el análisis de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2026, las temáticas destacadas en los resultados fueron ajustadas a los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este proceso, se tuvieron en cuenta las sugerencias relacionadas con la misionalidad de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, priorizando aquellas que permitan introducir y fortalecer las competencias de los colaboradores en dichas áreas.

A continuación, se describen los contenidos temáticos que cada eje tendrá en el Plan Institucional de Capacitación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, vigencia 2026:

Tabla 6 Propuesta de Contenidos Temáticos³.

Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Diplomado- Atención y Reparación a víctimas. Ley 2421 de 2024.
	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional.
	Fortalecimiento de acción humanitaria.
Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Herramientas gerenciales de planeación, seguimiento y evaluación.
	Gestión de proyectos desde el mapeo participativo.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el Territorio.
	Economía circular y desarrollo sostenible.
	Eficiencia de los energética.
	Identificación de aspectos e impactos ambientales a partir de las actividades realizadas en la organización.
	Residuos sólidos.
	Semana del medio ambiente.
	Cambio climático.
	Semana del agua.

³ Es importante señalar que la temática está sujeta a ajustes, de acuerdo con las diferentes dinámicas o desarrollo de los procesos de formación.

	Prevención de la Explotación del Medio Ambiente en la Guerra y los Conflictos Armados.
Eje 3-Mujer, Inclusión y Diversidad	Violencias basadas en género (VBG).
	Enfoque diferencial de género.
	Transversalización de enfoque psicosocial y acción sin daño.
	Taller lenguaje de señas.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y ciclo de vida.
	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 (Herramientas de IA para el Sector Público).
	Servidor 4.0.
Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Ley de transparencia y acceso a la información pública.
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). (Función Pública).
	Políticas MIPG.
	Integridad Transparencia y Lucha contra la corrupción. (Función Pública).
	Código general disciplinario.
	Programa de Transparencia y Ética Pública (Gestión de riesgo para la integridad pública).
	Conflicto de intereses en el ejercicio del servidor público.
	Inducción y Reinducción (funcionarios y contratistas) Virtual. Ley 2421 de 2024.
	Inducción y Reinducción (funcionarios Presencial).
	Inducción para Gerentes Públicos.
	Introducción a la Gestión documental.
	Introducción Aplicativo ArchiDhu.
	Expediente electrónicos y repositorios.
	Módulo de actos Administrativos.
	Liderazgo transformacional.

Eje 6-Habilidades y Competencias	Nuevo modelo de la gerencia pública.
	Habilidades blandas.
	Laboral colectiva.
	Redacción clara y técnica de conceptos y respuestas de argumentación y síntesis.
	Inducción y Reinducción en SST.
	Evaluación de desempeño.
	Teletrabajo.
	Acuerdos de gestión.
	Acoso Laboral.
	Prevención del daño antijurídico.
	Lenguaje de señas.
	Prevención de Enfermedades Asociadas al Riesgo Psicosocial.
	Promoción de la Salud Osteomuscular (Recomendaciones en Higiene Postural y Protección Articular, Pausas Activas).
	Autocuidado (alimentación saludable, ejercicio adecuado, hábitos de vida).
	Prevención y manejo de los accidentes por mordedura y picaduras en zonas endémicas.
	Orden y limpieza.
	Prevenciones salidas a terreno.
	Prevención de accidentes viales.
	Plan de Atención y Preparación de Emergencias (PONS).
Eje 6-Habilidades y Competencias	Manejo de elementos de emergencia (botiquín, extintores y camilla).
	Bilingüismo.
	Metodología administración del Riesgo.
	Contratación Estatal.
	Supervisión de contratos.
	Lenguaje claro.
	Tributaria.
	Innovación en el sector público.
	Gestión del Rezago Presupuestal.
	Política de Mejora Normativa.
	Lineamientos e instrucciones para el cierre financiero y contable de la vigencia fiscal 2026.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

8.2.1. Programa de Inducción y Reinducción

Se tendrán los contenidos disponibles en la plataforma Moodle de la Unidad para las Víctimas, 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 2026 (1 actividad por semestre).

Para la Vigencia 2026 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

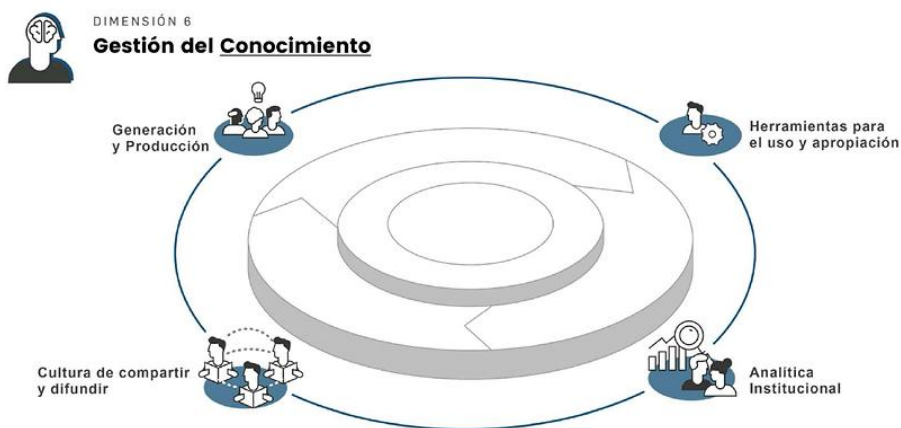
- Socializar a los empleados sobre las reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración 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 enviará 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 2026 fomentará la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Unidad para las Víctimas, en los 4 ejes definidos en esta:

Ilustración 1 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 2026, 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 2026 se distribuirán por eje temático mensualmente así:

Tabla 7 Ejes Temáticos PIC 2026.

Eje temático
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente
Eje 3: Mujer, Inclusión y Diversidad
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura
Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público
Eje 6: Habilidades y Competencias

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

9.1 Responsables

Los responsables o apoyo en las actividades de gestión, se definen en los encargados de ejecutar cada tarea del plan. Entre ellos se encuentran el Grupo de Control Interno y Disciplinario, el Grupo de Gestión Administrativa y Documental, el Área Ambiental, el Grupo de Gestión Financiera y Contable, el Grupo de enfoque Psicosocial, la ESAP (Escuela Superior de Administración Pública) y la Función Pública, quienes garantizarán el cumplimiento de los objetivos de manera coordinada y eficiente.

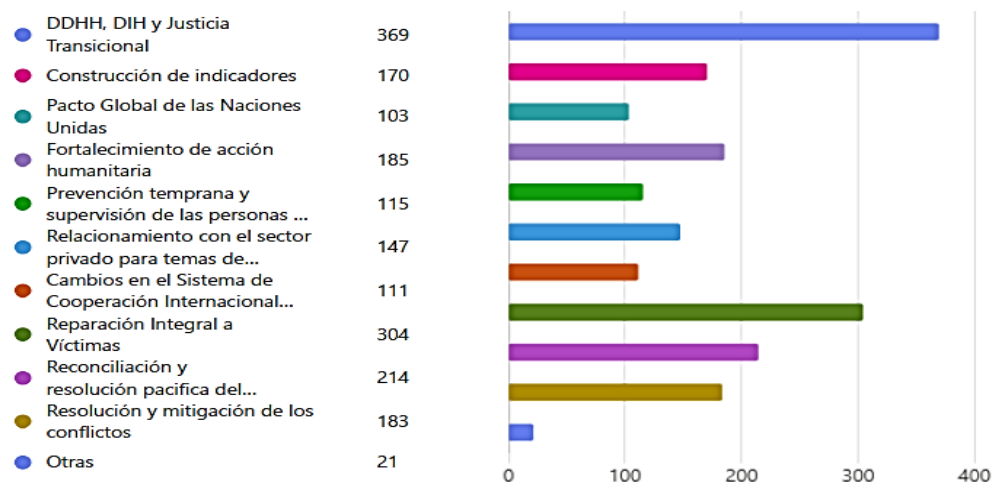
10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2026.

La encuesta de evaluación y diagnóstico de necesidades para el Desarrollo de Talento Humano 2026 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 20 de octubre del 2025 y hasta el 24 de noviembre del 2025; se obtuvo una participación de quinientos treinta y seis (536) colaboradores, de los cuales el 40% corresponde a la participación de funcionarios de la planta de personal, con un total de doscientos noventa y siete (297) respuestas.

A continuación, se relacionan las preguntas y estadísticas obtenidas relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), vigencia 2026:

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

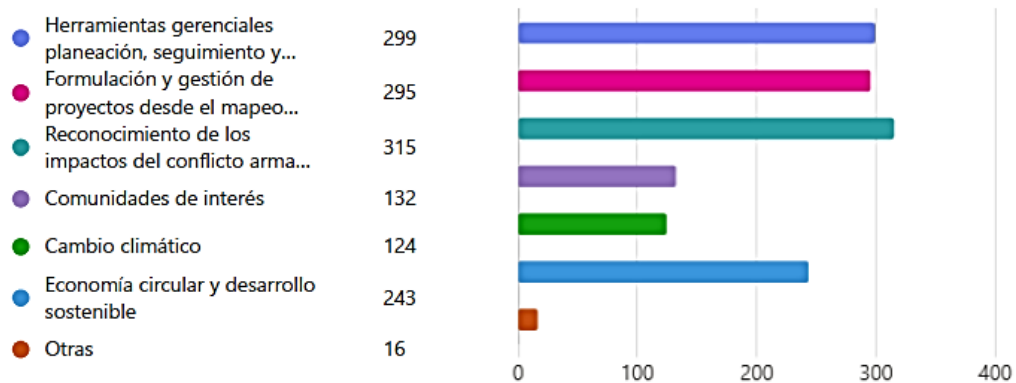
Este eje tiene por finalidad generar espacios que promuevan la construcción de una paz sostenible y duradera, así como la apropiación de conocimientos que afiancen una gestión pública con enfoque basado en los Derechos Humanos (DDHH), el Derecho Internacional Humanitario (DIH) y la Justicia Transicional.



En cuanto al eje Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: se considera relevante profundizar en Derechos Humanos (DDHH), Derecho Internacional Humanitario (DIH), Justicia Transicional, Reparación Integral a Víctimas, reconciliación y resolución pacífica del conflicto, fortalecimiento de acción humanitaria y resolución y mitigación de los conflictos.

14. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

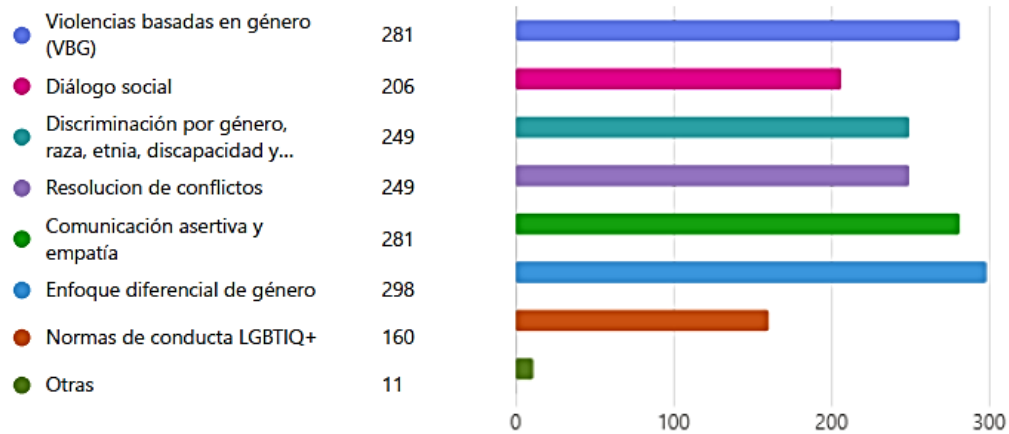
Este eje tiene como propósito fundamental fortalecer el reordenamiento territorial, lo que requiere que los colaboradores de la entidad entiendan las dinámicas, visiones y enfoques del territorio con un enfoque histórico, económico y cultural.



En cuanto al eje 2: Territorio, Vida y Ambiente: se considera relevante profundizar en el reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el territorio, herramientas gerenciales de planeación, formulación y seguimiento, gestión de proyectos desde el mapeo participativo y economía circular y desarrollo sostenible.

15. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

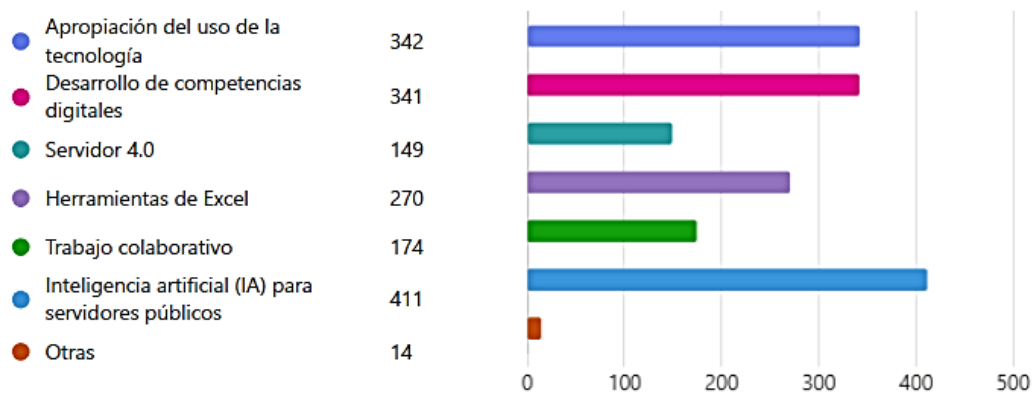
Este eje tiene como objetivo establecer una cultura organizacional basada en políticas institucionales, tanto internas como externas, que promuevan un enfoque diferencial, favorezcan la inclusión y la diversidad, y contribuyan así al desarrollo tanto social como institucional.



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, violencias basadas en género, comunicación asertiva y empatía y discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y ciclo de vida.

16. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

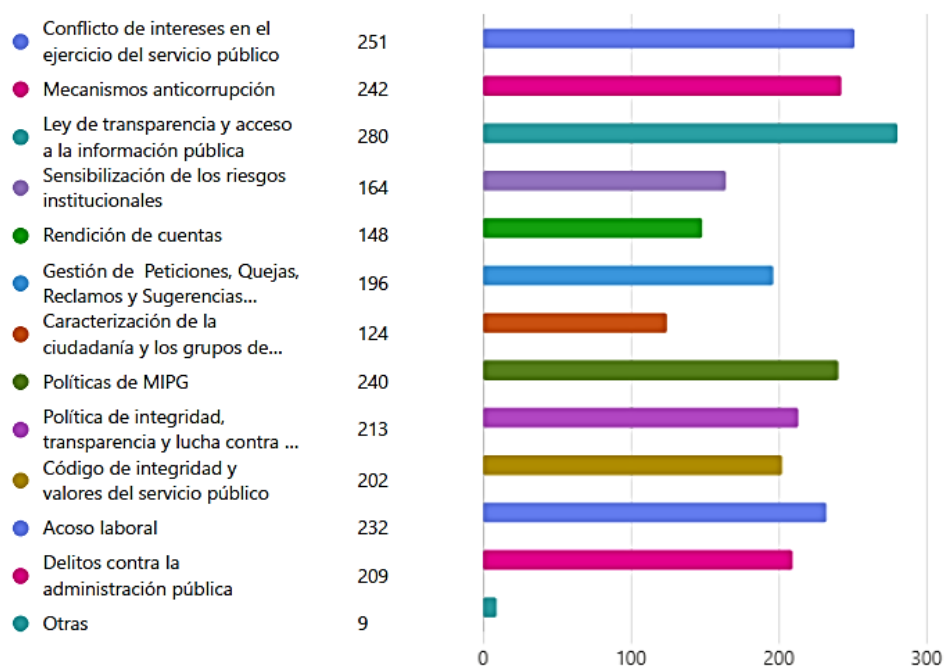
Este eje se centra en implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente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



Respecto al eje de Transformación Digital, se considera relevante profundizar en Inteligencia Artificial (IA) para servidores públicos, apropiación del uso de la tecnología, desarrollo de competencias digitales, herramientas de Excel y trabajo colaborativo.

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

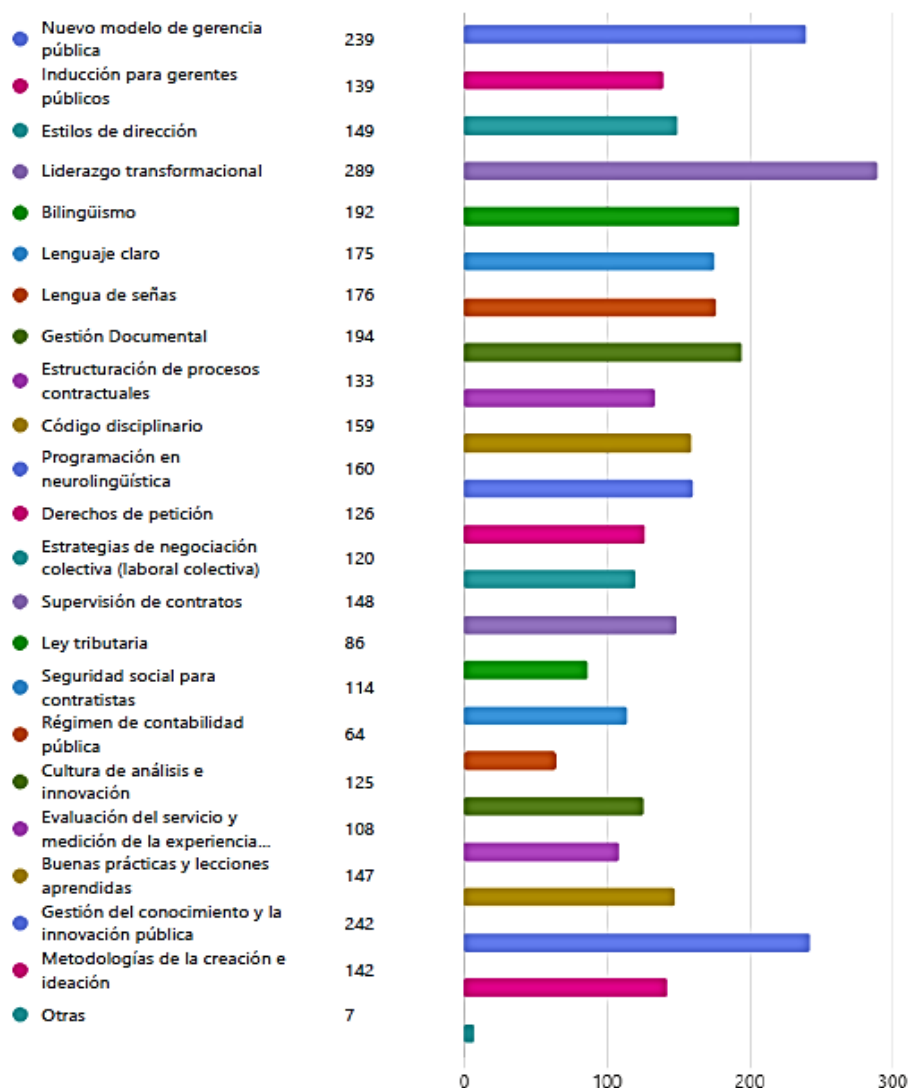
Este eje tiene por finalidad promover la adopción de hábitos y comportamientos alineados con el Código de Integridad del Servidor Público, que impulsen una cultura organizacional en la gestión pública enfocada en la eficacia, la eficiencia y la integridad del servicio. A su vez, busca fortalecer la confianza 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 fueron: ley de transparencia y acceso a la información pública, conflicto de intereses en el ejercicio del servicio público, mecanismos anticorrupción, políticas de MIPG, acoso laboral.

18. 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.



Por su parte en el eje 6 Habilidades y Competencias, los temas más relevantes fueron, liderazgo transformacional, gestión del conocimiento y la innovación pública, nuevo modelo de gerencia pública, gestión documental, bilingüismo, lenguaje de señas, lenguaje claro, programación en neurolingüística, código

disciplinario y supervisión de contratos.

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

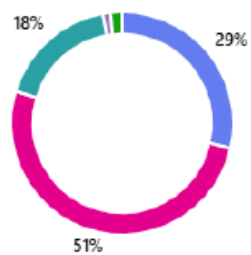


20. ¿Considera que las metodologías utilizadas los espacios de formación del Plan Institucional de Capacitación (virtual/presencial) son adecuadas?



22. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan satisfecho(a) está con la calidad de los espacios de formación del Plan Institucional de Capacitación?

● Muy satisfecho (5)	153
● Satisfecho (4)	274
● Neutral (3)	94
● Insatisfecho (2)	6
● Muy insatisfecho (1)	9



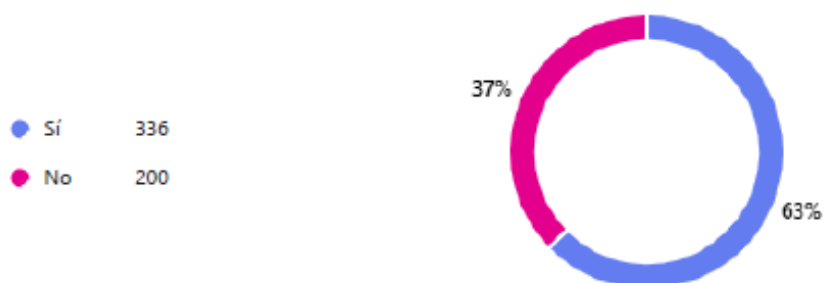


Unidad para
las Víctimas

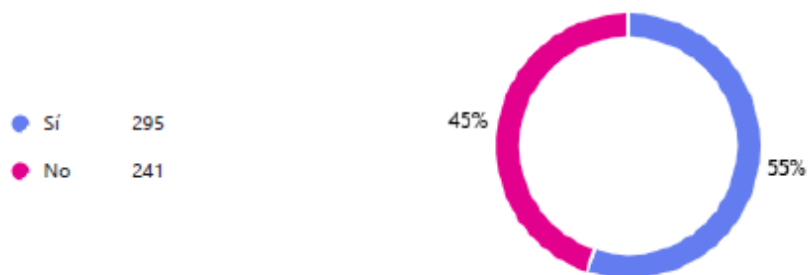
25. ¿Conoce el concepto de gestión del conocimiento y la innovación?



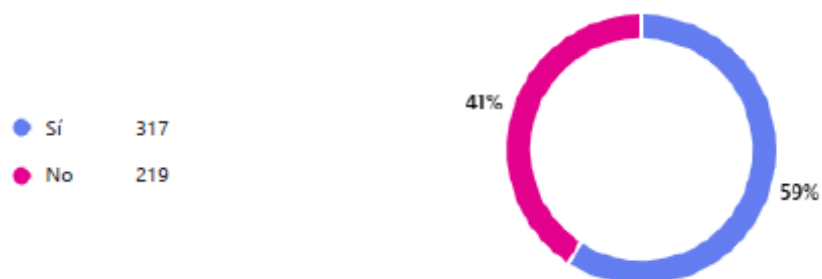
26. ¿Ha utilizado el aula virtual de la entidad (Moodle) para capacitarse?



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



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



En segundo lugar y en atención a los comunicados remitidos a los gerentes públicos de la Unidad con miras a identificar los procesos, los lineamientos y necesidades institucionales, se identificaron las siguientes necesidades de aprendizaje organizacional:

Tabla 8 Necesidades de aprendizaje Organizacional - Dependencia Temas

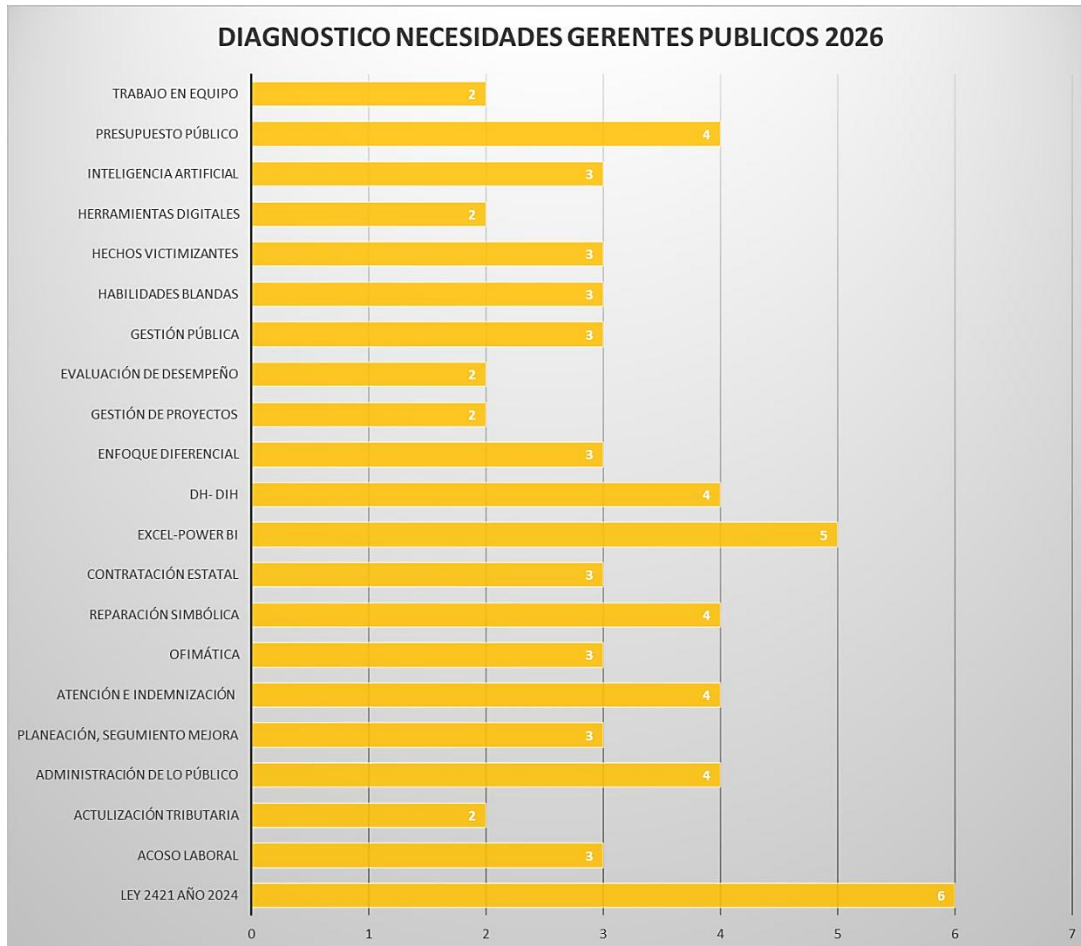


Unidad para las Víctimas

DIAGNOSTICO NECESIDADES GERENTES PUBLICOS 2026					
DEPENDENCIA	TEMA 1	TEMA 2	TEMA 3	TEMA 4	TEMA 5
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Habilidades blandas y de gestión	Estrategia y planeación	Relación con medios de comunicación y crisis mediáticas	Nuevas tendencias de comunicación digital	Nuevas tendencias de comunicación audiovisual
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	Análisis cuantitativo y cualitativo de políticas públicas	Metodologías para la facilitación, comunicación y coordinación.	Aplicación de metodologías ágiles para la planeación, seguimiento y mejora de procesos.		
OFICINA ASESORA JURIDICA	Comunicación jurídica efectiva e institucional	Redacción clara y técnica de conceptos y respuestas técnicas de argumentación y síntesis	Comunicación jurídica efectiva e institucional, presentación de informes jurídicos para entes de control	Actualización normativa y jurisprudencial	Buenas prácticas en archivo físico y digital
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Introducción a la IA	Manejo de escenarios con la IA	Modulación de la Evaluación de la eficiencia eficacia y economía de los sistemas de Control interno	Capacitación en técnicas de Auditoría Internacional	Conocimiento y aplicación de las normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (nugas)
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	Trabajo en equipo	Inteligencia Artificial			
SUBDIRECCION GENERAL	Inteligencia artificial				
DIRECCION DE ASUNTOS ETNICOS	Reparación integral	Retornos y reubicaciones	Supervisión de contratos	Creación de valor público	Administración de lo público
DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION	Redacción y Habilidades sociales y comunicativas	Cursos para manejo de grandes volúmenes de datos como, por ejemplo, powerbi, Python, y Acces, entre otros	Registro de mujeres buscadoras	Hechos Victimizantes	Toma de decisiones
DIRECCION DE REPARACION	Capacitación en el Plan Indicativo de la Unidad	Ley 2421 de 2024	Gestión de Cambio y Transformación Cultural.	Comunicación estratégica para la reparación simbólica	Capacitación en el MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Grupo de Retornos y Reubicaciones	Enfoque diferencial y étnico en los procesos de retorno y reubicación	Planeación, gestión y seguimiento de los procesos de retorno y reubicación	Articulación interinstitucional y gobernanza territorial	Derechos humanos, justicia transicional y reparación integral	Herramientas digitales y sistemas de información para la gestión misional
Grupo de Enfoque Psicosocial	Humanización de los procesos	Memoria histórica	Fundamentos ontológicos, epistemológicos, metodológicos para la atención y acompañamiento psicosocial a víctimas del conflicto armado.	Técnicas de regulación emocional	Enfoques diferenciales: de género, étnico, discapacidad y ciclo vital: interseccionalidad.
Fondo de Reparación	Normativa y legislación	Habilidades digitales	Gestión de proyectos	Pensamiento crítico	Interlocución desde el lenguaje y comunicación con víctimas
SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	Liderazgo	Competencias Técnicas y Análisis de datos	Trabajo en equipo		
SUBDIRECCION DE ASISTENCIA Y ATENCION HUMANITARIA	Operativización del Decreto 0525/2025, instancias de coordinación y reglamentación	Normativa Otros Hechos victimizantes Diferentes al Desplazamiento Forzado	Formulación de indicadores con enfoques diferenciales y territorial, con metodologías de seguimiento	Competencias ofimáticas	Habilidades blandas, comunicación asertiva, sinergia y clima laborales
DIRECCION DE GESTION INTERINSTITUCIONAL	Inteligencia artificial	Power bi	Derechos humanos y derecho internacional humanitario	Excel Presencial	Gestión de proyectos
SUBDIRECCION DE COORDINACION NACION TERRITORIO	Power BI	Gestión pública	Finanzas y presupuesto	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Gestión de Proyectos
SUBDIRECCION DE COORDINACION TECNICA DEL SNARIV	Presupuesto público	Actualización tributaria	Sistema Integrado de Gestión	Ofimática	Derecho administrativo y contra actual
SECRETARIA GENERAL	Control Interno y Cultura de la Legalidad	Gestión Documental y Cumplimiento Archivístico	Sistema de Gestión del Conocimiento en las entidades públicas	Expediente electrónico y repositorio	Contratación y Ejecución Transparente
GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Código general disciplinario	Derecho probatorio	Acoso Laboral	Derecho Penal	Contratación Estatal
DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA	Gestión por resultados e indicadores de desempeño	Presupuesto público, inversión y ejecución	Normatividad vigente con relación a víctimas	Modelo de enfoque organizacional	
DIRECCION TERRITORIAL CAQUETA Y HUILA	Ley 2421	Aplicativo ARCHIDHU	Habilidades blandas y asertividad comunicacional	Gestión emocional	Recepción de PQRS en la DT por parte de cualquier contratista o funcionario
DIRECCION TERRITORIAL CAUCA	Ley 2421 año 2024	Inteligencia artificial			
DIRECCION TERRITORIAL CESAR Y GUAJIRA	Normativa de Víctimas	Atención e Indemnización	Presupuesto	Gobierno digital	Derechos Humanos
DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	Ley 2421 de 2024, avances en la ley de financiamiento y demás decretos reglamentarios	Power Bi Diplomado	Supervisión de contratos estatales	Criterios de Priorización municipio de Ruta directa	Decretos ley étnicos (4633,4634,4635)
DIRECCION TERRITORIAL EJE CAFETERO	Política Pública de atención a Víctimas	Novedades RUV	Portafolio SRNI	CONPES 4031 de 2021 Política Nacional de Atención y reparación Integral a las Víctimas	Prevención del Acoso Laboral
DIRECCION TERRITORIAL NARIÑO	Actualización procedimientos CPCA /supervisión contractual	Actualización Ley 2421	Excel	Derechos de Petición	Archivística
DIRECCION TERRITORIAL SUCRE	La ley 2421	Temas de emprendimiento	Manejo de emergencias humanitarias		

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

Ilustración 2 Diagnóstico Necesidades Gerentes Públicos 2026.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

11. EJECUCIÓN

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. 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. La oferta de capacitación del PIC 2026, comprenderá entonces cursos, y diplomados impartidos por otras entidades a través de oferta interna, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior

de Administración Pública (ESAP), 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 contratarán servicios de formación con una institución académica de reconocimiento.

Asimismo, se propenderá por diseñar acciones y programas de capacitación que permitan la aplicación de herramientas tecnológicas, y que dejen capacidad instalada al interior de la Unidad, de tal suerte que se cuente permanentemente con capacitaciones actualizadas en plataformas Moodle, además de conocimientos adquiridos y compartidos por sus servidores.

12. CRONOGRAMA

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se presentará ante la Comisión de Personal en enero de 2026, así como ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación y respectiva publicación. Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las gestiones y compromisos contractuales del primer trimestre del 2026.

Tabla 9 Cronograma PIC 2026.

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
1	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Diplomado- Atención y Reparación a víctimas (actualización plataforma Moodle).	Dentro del primer semestre.	Inversión	Mayo	Junio
2	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (presencial).	Dentro del primer semestre.	Inversión	Abril	Abril
3	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (virtual).	Dentro del primer semestre.	Inversión	Abril	Abril
4	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Fortalecimiento de acción humanitaria (virtual).	Dentro del primer semestre.	Inversión	Marzo	Marzo



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
5	Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Fortalecimiento de acción humanitaria (presencial).	Dentro del primer semestre.	Inversión	Marzo	Marzo
6	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Herramientas gerenciales de planeación, seguimiento y evaluación.	Dentro del primer semestre.	Inversión	Mayo	Mayo
7	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Gestión de proyectos desde el mapeo participativo.	Dentro del primer semestre.	Inversión	Junio	Junio
8	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el Territorio.	Dentro del primer semestre.	Inversión	Febrero	Febrero
9	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Economía circular y desarrollo sostenible.	Dentro del primer semestre.	Inversión	Marzo	Marzo
10	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Eficiencia de los energética.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
11	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Identificación de aspectos e impactos ambientales a partir de las actividades realizadas en la organización.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Mayo	Mayo
12	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Residuos sólidos.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
13	Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente	Semana del medio ambiente.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
14	Eje 3-Mujer, Inclusión y Diversidad	Violencias basadas en género (VBG).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
15	Eje 3- Mujer,Inclusión y Diversidad	Transversalización de enfoque psicosocial y acción sin daño.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Julio
16	Eje 3- Mujer,Inclusión y Diversidad	Enfoque diferencial de género.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
17	Eje 3- Mujer,Inclusión y Diversidad	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y ciclo de vida.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Mayo	Mayo
18	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Enero	Enero
19	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
20	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
21	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
22	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Mayo	Mayo
23	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
24	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Innovación e Inteligencia artificial (IA).(Virtual).	Dentro del primer semestre.	inversión	Abril	Abril
25	Eje 4- Transformación	Servidor 4.0.	Dentro del	Gestión	Mayo	Junio



**Unidad para
las Víctimas**

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
	Digital y Cibercultura		primer semestre.			
26	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Ley de transparencia y acceso a la información pública.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Mayo	Junio
27	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Mayo
28	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Integridad Transparencia y Lucha contra la corrupción.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
29	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Código General Disciplinario.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
30	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Conflicto de intereses en el ejercicio del servidor público.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
31	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción (funcionarios y contratistas). Modalidad virtual	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Junio
32	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción (funcionarios Presencial).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
33	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción para Gerentes Públicos.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Abril
34	Eje 6-Habilidades y Competencias	Introducción a la Gestión documental.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
35	Eje 6-Habilidades y Competencias	Liderazgo transformacional.	Dentro del primer semestre.	inversión	Junio	Junio



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
36	Eje 6- Habilidades y Competencias	Nuevo modelo de la gerencia pública.	Dentro del primer semestre.	inversión	Marzo	Marzo
37	Eje 6- Habilidades y Competencias	Habilidades blandas (virtual)	Dentro del primer semestre.	inversión	Mayo	Mayo
38	Eje 6- Habilidades y Competencias	Habilidades blandas (presencial)	Dentro del primer semestre.	inversión	Mayo	Mayo
39	Eje 6- Habilidades y Competencias	Laboral colectiva (virtual).	Dentro del primer semestre.	inversión	Marzo	Marzo
40	Eje 6- Habilidades y Competencias	Redacción clara y técnica de conceptos y respuestas de argumentación y síntesis.	Dentro del primer semestre.	inversión	Junio	Junio
41	Eje 6- Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción en SST.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Abril
42	Eje 6- Habilidades y Competencias	Evaluación de desempeño.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
43	Eje 6- Habilidades y Competencias	Evaluación de desempeño.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
44	Eje 6- Habilidades y Competencias	Acuerdos de gestión.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
45	Eje 6- Habilidades y Competencias	Acoso Laboral.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
46	Eje 6- Habilidades y Competencias	Lenguaje de señas.	Dentro del primer semestre.	inversión	Marzo	Marzo
47	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención de Enfermedades Asociadas al Riesgo Psicosocial.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
48	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención de Enfermedades Asociadas al Riesgo Psicosocial.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
49	Eje 6- Habilidades y Competencias	Promoción de la Salud Osteomuscular (Recomendaciones en Higiene Postural y Protección Articular, Pausas Activas).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
50	Eje 6- Habilidades y Competencias	Promoción de la Salud Osteomuscular (Recomendaciones en Higiene Postural y Protección Articular, Pausas Activas).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
51	Eje 6- Habilidades y Competencias	Autocuidado (alimentación saludable, ejercicio adecuado, hábitos de vida).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Febrero	Febrero
52	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención y manejo de los accidentes por mordedura y picaduras en zonas endémicas.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
53	Eje 6- Habilidades y Competencias	Orden y limpieza.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Junio	Junio
54	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevenciones salidas a terreno.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
55	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención de accidentes viales.	Dentro del	Gestión	Mayo	Mayo



**Unidad para
las Víctimas**

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
			primer semestre.			
56	Eje 6- Habilidades y Competencias	Plan de atención y preparación de emergencias (Pons).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Marzo	Marzo
57	Eje 6- Habilidades y Competencias	Manejo de elementos de emergencia (botiquín, extintores y camilla).	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
58	Eje 6- Habilidades y Competencias	Bilingüismo.	Dentro del primer semestre.	inversión	Abril	Junio
59	Eje 6- Habilidades y Competencias	Contratación Estatal.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Mayo	Junio
60	Eje 6- Habilidades y Competencias	Supervisión de contratos.	Dentro del primer semestre.	inversión	Abril	Abril
61	Eje 6- Habilidades y Competencias	Planeación Estratégica y Formulación de Políticas Públicas (virtual).	Dentro del primer semestre.	inversión	Mayo	Mayo
62	Eje 6- Habilidades y Competencias	Planeación Estratégica y Formulación de Políticas Públicas (presencial).	Dentro del primer semestre.	inversión	Mayo	Mayo
63	Eje 6- Habilidades y Competencias	Actualización, curso de inducción y reintroducción (plataforma Moodle).	Dentro del primer semestre.	inversión	Febrero	Junio
64	Eje 2- Territorio, Vida y Ambiente	Lenguaje claro.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Abril
65	Eje 6- Habilidades y Competencias	Tributaria.	Dentro del primer semestre.	inversión	Febrero	Febrero



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
66	Eje 6- Habilidades y Competencias	Innovación en el sector público.	Dentro del primer semestre.	Gestión	Abril	Junio
67	Eje 2- Territorio, Vida y Ambiente	Cambio climático.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
68	Eje 2- Territorio, Vida y Ambiente	Semana del agua.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto
69	Eje 2- Territorio, Vida y Ambiente	Prevención de la Explotación del Medio Ambiente en la Guerra y los Conflictos Armados.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Noviembre	Noviembre
70	Eje 3- Mujer, Inclusión y Diversidad	Enfoque diferencial de género.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
71	Eje 3- Mujer, Inclusión y Diversidad	Prevención a las violencias contra las mujeres y discriminación.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
72	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
73	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto
74	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
75	Eje 4- Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
76	Eje 4-Transformación Digital y Cibercultura	Apropiación de herramientas y uso de la tecnología.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Noviembre	Noviembre
77	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	"Políticas MIPG (Gestión del conocimiento y la innovación).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
78	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Políticas MIPG (Defensa jurídica).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
79	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Integridad Transparencia y Lucha contra la corrupción.(Función Pública).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto
80	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Conflicto de intereses en el ejercicio del servidor público.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
81	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Código general disciplinario.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
82	Eje 5-Ética, probidad e identidad de lo público	Programa de Transparencia y Ética Pública (Gestión de riesgo para la integridad pública).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Septiembre
83	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción (funcionarios y contratistas).modalidad virtual.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
84	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción II (presencial).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
85	Eje 6-Habilidades y Competencias	Inducción para Gerentes Públicos.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto



Unidad para
las Víctimas

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
86	Eje 6- Habilidades y Competencias	Metodología administración del Riesgo.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
87	Eje 6- Habilidades y Competencias	Inducción para Gerentes Públicos.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
88	Eje 6- Habilidades y Competencias	Introducción Aplicativo ArchiDhu.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
89	Eje 6- Habilidades y Competencias	Expediente electrónicos y repositorios.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto
90	Eje 6- Habilidades y Competencias	Módulo de actos Administrativos.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Septiembre
91	Eje 6- Habilidades y Competencias	Inducción y Reinducción en SST.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Julio	Julio
92	Eje 6- Habilidades y Competencias	Acoso Laboral.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Septiembre	Septiembre
93	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención del daño antijurídico.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
94	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevención y manejo de los accidentes por mordedura y picaduras en zonas endémicas(II).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
95	Eje 6- Habilidades y Competencias	Orden y limpieza.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto

No	Actividades Programadas PIC 2026		Mes	Inversión Y Gestión	Mes Inicio	Fecha Finalización
96	Eje 6- Habilidades y Competencias	Prevenciones salidas a terreno.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
97	Eje 6- Habilidades y Competencias	Manejo de elementos de emergencia (botiquín, extintores y camilla).	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Agosto	Agosto
98	Eje 6- Habilidades y Competencias	Gestión del Rezago Presupuestal.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Octubre	Octubre
99	Eje 6- Habilidades y Competencias	Política de Mejora Normativa.	Dentro del segundo semestre.	Gestión	Noviembre	Noviembre
100	Eje 6- Habilidades y Competencias	Lineamientos e instrucciones para el cierre financieros y Contable de la vigencia fiscal 2026.	Dentro del primer semestre.	Inversión	Mayo	Junio

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

13.CONCLUSIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se desarrollará a partir de la priorización de las necesidades identificadas en la encuesta de necesidades de Capacitación y de aquellas planteadas por los Gerentes públicos de los equipos de trabajo, con el fin de consolidarse como una herramienta fundamental para fortalecer el talento humano de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Con un enfoque estratégico e inclusivo, alineado con las prioridades misionales de la entidad, buscando impulsar el desempeño de los colaboradores, promoviendo la innovación y la eficiencia en la gestión pública, orientado hacia la mejora continua.