



Plan

DE CAPACITACIÓN
GTH-PL-01 V7

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
22-01-2020



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

PROPÓSITO	3
1. ALCANCE	3
2. DEFINICIONES	3
3. MARCO LEGAL	6
4. CONTENIDO	7
4.1 Metodología del Plan	7
4.2 Resultados de la información	9
4.2.1 Modalidades y Herramientas	29
4.2.2 Seguimiento	30
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS	30
6. CONTROL DE CAMBIOS	31
7. CRÉDITOS	32



PROPÓSITO

Identificar las necesidades de capacitación de cada una de las dependencias que conforma la Unidad Nacional de Protección a fin de fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Entidad que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la UNP.

1. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, inicia con la aplicación del formato GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación, el cual permite trazar las actividades que debe contener y ejecutar el plan, y finaliza con la evaluación de impacto.

2. DEFINICIONES

Bilinguismo: El programa tiene como propósito capacitar en el idioma inglés a los servidores de las entidades del orden nacional.

Capacitación: 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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Competencia Laboral: 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. Decreto 2539 de 2005).

Educación: Es un proceso de formación permanente, personal, cultural, que se fundamenta en un concepto integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados o títulos. De acuerdo al Parágrafo del Artículo 4º del Decreto- Ley 1567 de 1998 dice que la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Educación Informal: Todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otras no estructuradas.

Educación No Formal: Es 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 en la educación formal.

Enfoque Diferencial: Es el reconocimiento de condiciones y posiciones de los distintos actores sociales como sujetos de derecho desde una mirada diferencial de estado socioeconómico, género, etnia, discapacidad e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital (infancia, juventud, adultez y vejez); bajo los principios de igualdad, diversidad, participación, interculturalidad, integralidad, sostenibilidad y adaptabilidad.



Enfoque Psicosocial: Representa una mirada o postura tendiente a comprender las respuestas y los comportamientos de las personas víctimas de hechos violentos y de la vulneración de sus derechos, en un contexto cultural, político, económico, religioso y social determinado.

ESPACIOS TERRITORIALES DE CAPACITACIÓN Y REINCORPORACIÓN – ETCR: Son espacios los cuales sirven para capacitar a los integrantes de las FARC – EP para su reincorporación a la vida civil, preparar proyectos productivos y atender las necesidades de formación técnica de las comunidades aledañas, en un modelo de reincorporación comunitaria, de conformidad con el Decreto 1274 de 2017 y el Decreto 2026 de 2017.

Formación Interdisciplinaria: Es un proceso de capacitación articulada que tiene el funcionario de la entidad de adquirir conocimientos en diferentes áreas que contribuyan simultánea y coherentemente en la formación y que le permitan un mejor desempeño en su cargo.

Gestión del Conocimiento: Proceso por el cual una organización, facilita la transmisión de informaciones y habilidades a sus empleados.

Innovación: Estrategia mediante la cual las entidades van más allá de sus límites y desarrollan la cooperación con otras entidades o los ciudadanos, para formular, implementar o evaluar un proyecto nuevo de manera participativa.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC): Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE: Es aquel conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio.

Programa Académico: Comprende las diferentes modalidades de educación continuada o de actualización como seminarios, conferencias, talleres, cursos de actualización, profundización, etc.

Servidor Público: Es toda aquella persona que pertenezca a una corporación pública, los empleados y trabajadores del estado, de las entidades descentralizadas y por servicios, así como todo aquel que tenga una vinculación con cualquier entidad estatal. En el desempeño de sus labores prima el servicio a la comunidad y al Estado, así como sus funciones o tareas están circunscritas a la Constitución, la Ley y los reglamentos de cada entidad o institución.

3. MARCO LEGAL

- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. (Función Pública, ESAP), 2017.
- Resolución 1709 del 30 de octubre de 2019 "Por el cual se adopta el Programa de Bilingüismo".
- Ley 115 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".
- Ley 909 de 2005, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019.
- Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 2539 de 2005, "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".



- Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998".
- Ley 1064 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".
- Decreto 4665 de 2007, "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Decreto Ley 893 de 2017 "Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET".
- Decreto 1038 de 2018 "Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los municipios priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017".

4. CONTENIDO

4.1 Metodología del Plan

La estrategia metodológica se fundamenta en obtener a través de diferentes mecanismos de recaudo de información, la formulación de necesidades de los servidores públicos para cumplir con el objeto del programa de la UNP. La Subdirección de Talento Humano ha recopilado la información con la aplicación de diferentes herramientas:



- Plan de Desarrollo de Gobierno: tomando como base los macroproyectos del plan, que indican la cualificación del talento humano al servicio de la UNP como pilar fundamental para el logro de las operaciones, expresadas en sus planes operativos.
- Identificación de necesidades de capacitación: Se aplica con el propósito de adelantar el diagnóstico de necesidades de capacitación para los servidores de la UNP. Para ellos, se solicita a las dependencias de la Unidad mediante el formato (GTH – FT-60), identificar las necesidades de capacitación en cada una de ellas y en sus respectivos grupos internos de trabajo.
- A través de comunicación interna a la Oficina Asesora de Planeación e Información y a la Oficina de Control Interno, los resultados de las auditorías internas y externas realizadas a la Unidad en el año 2019, con el fin de identificar las debilidades encontradas en los procesos:
- De acuerdo al artículo 36 del capítulo I del título VI de la ley 909 del 2004, donde se establece dentro de los objetivos de la capacitación que “las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”, el Grupo de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, solicito al Grupo de Selección y Evaluación adscrito a la Subdirección de Talento Humano, remitir los planes de mejoramiento encontrados en la Evaluación de Desempeño Laboral realizada durante el año 2019, con corte al 31 de enero del 2020, una vez finalice la evaluación este grupo informará si hay formaciones solicitadas por los evaluadores.
- A través de correo electrónico, las necesidades de capacitación que tiene el Grupo de Atención al Ciudadano, frente a las Peticiones, Quejas y Reclamos que llegan a la entidad; así mismo se hace requerimiento al Comité de Convivencia, al Grupo de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo frente al diagnóstico del Clima Organizacional y al Grupo



de Mejoramiento Continuo, los controles y acciones contemplados en los procesos del mapa de riesgos de la UNP.

- A través de memorando, las necesidades de capacitación que tiene el Comité de Convivencia, COPASST y la Subcomisión de Género.
- Presentación de informe de necesidades de capacitación a la Comisión de Personal de la Unidad.
- Presentación ante el Comité Interinstitucional de Gestión y Desempeño para la aprobación de las actividades que estarán contempladas en el plan y luego al Consejo Directivo de la UNP.

4.2 Resultados de la información

Teniendo en cuenta la Guía Temática del Gobierno para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC, según el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007 y la Guía para la Gestión Estratégica de Talento Humano adoptado por el decreto 1499 de 2017. Las dependencias de la Unidad Nacional de Protección a través del formato GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación desarrollado por la Subdirección de Talento Humano definieron las temáticas más importantes para cada dependencia.

A continuación, se relacionan los gráficos con el número aproximado de servidores que participarán por cada una de las dependencias:



Gestión del Talento Humano

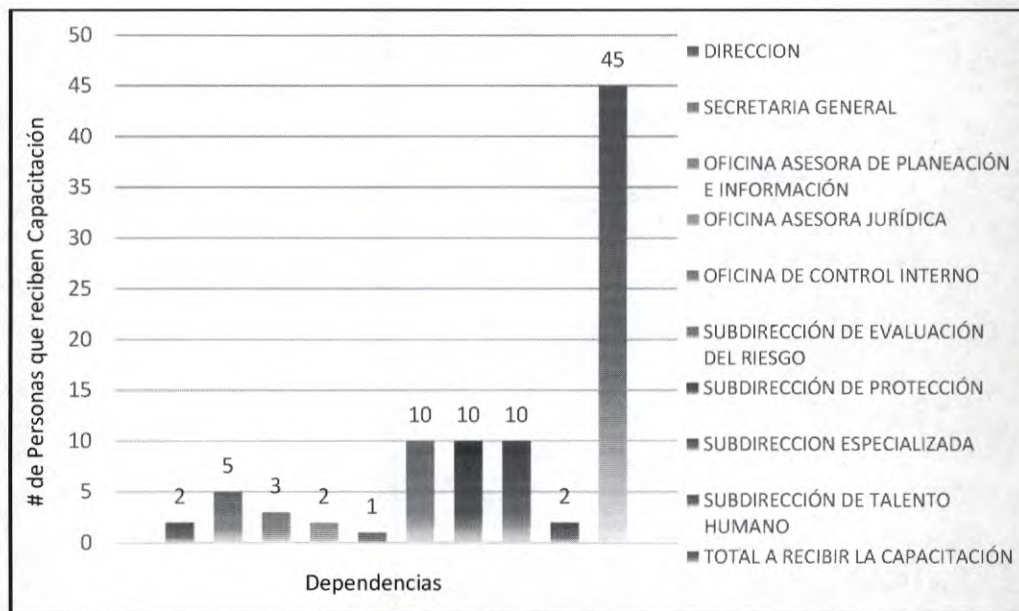


Gráfico 1 Capacitación Transversal

Integración Cultural

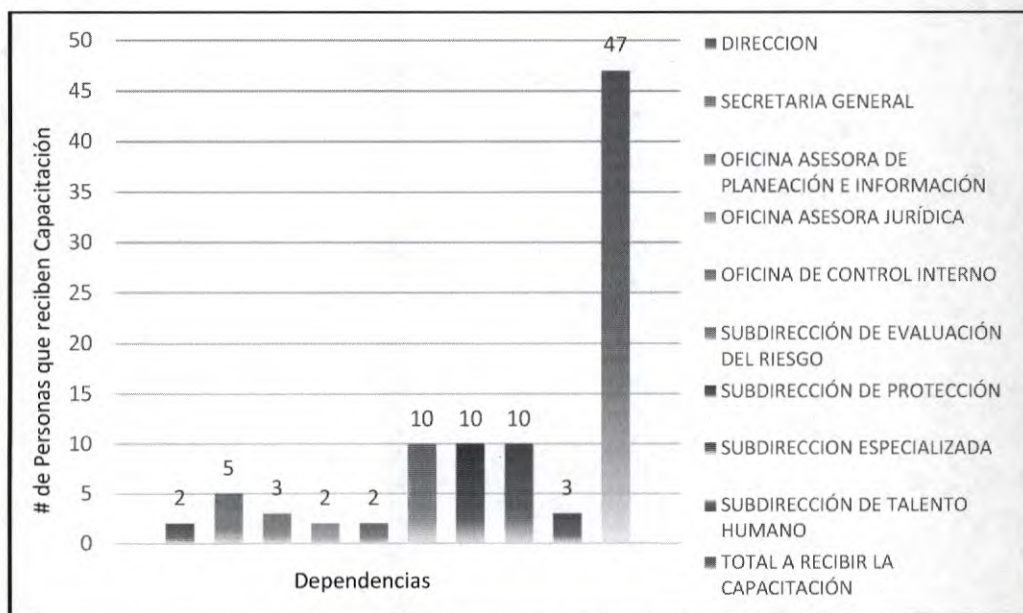


Gráfico 2 Capacitación Transversal



Planificación

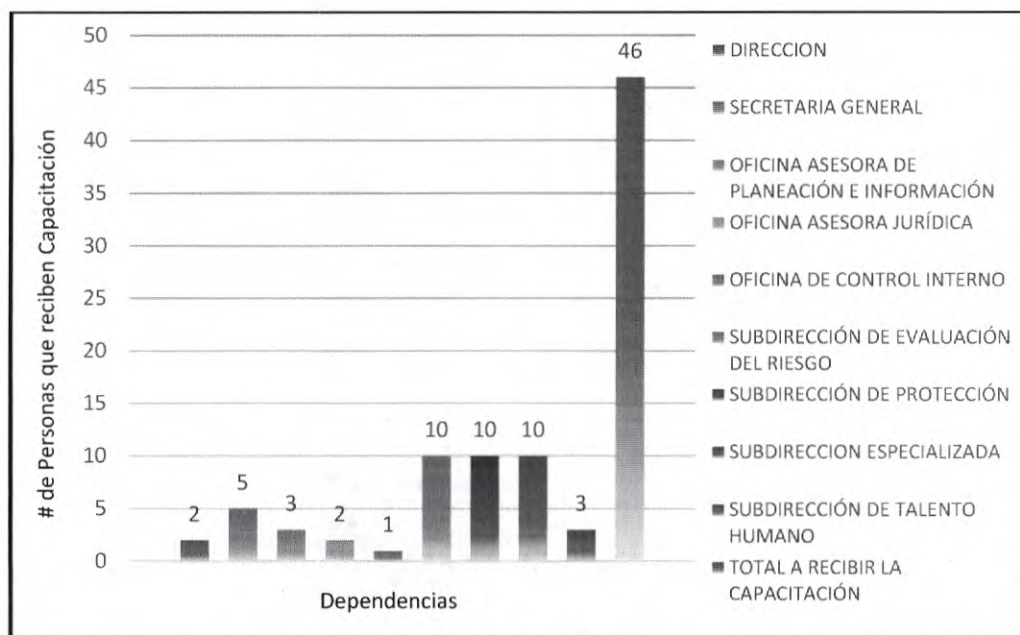


Gráfico 3 Capacitación Transversal

Desarrollo Territorial y Nacional

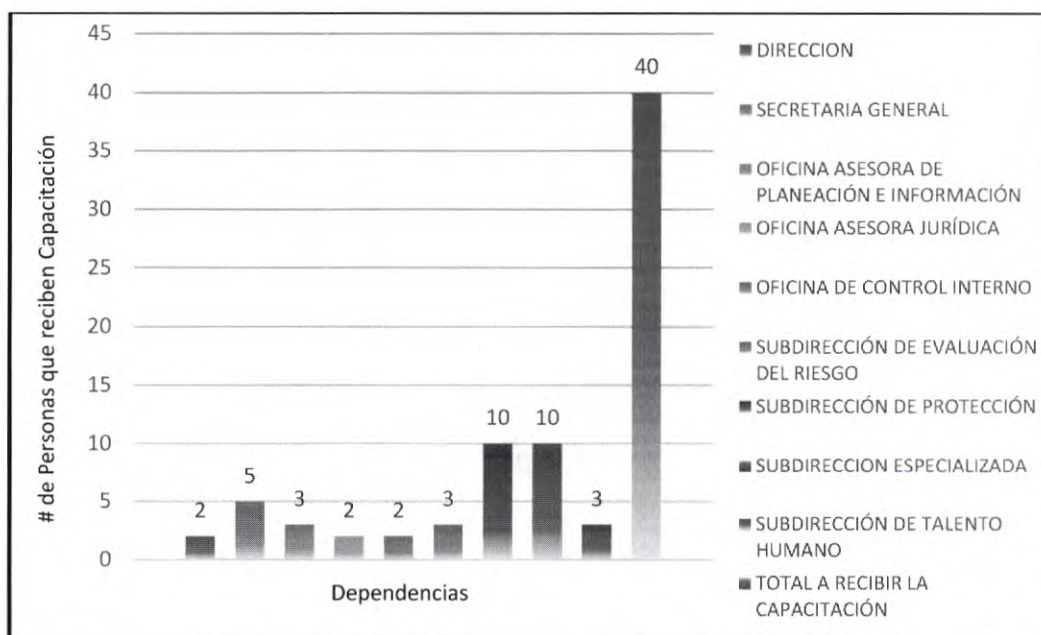


Gráfico 4 Capacitación Transversal



Relevancia Internacional

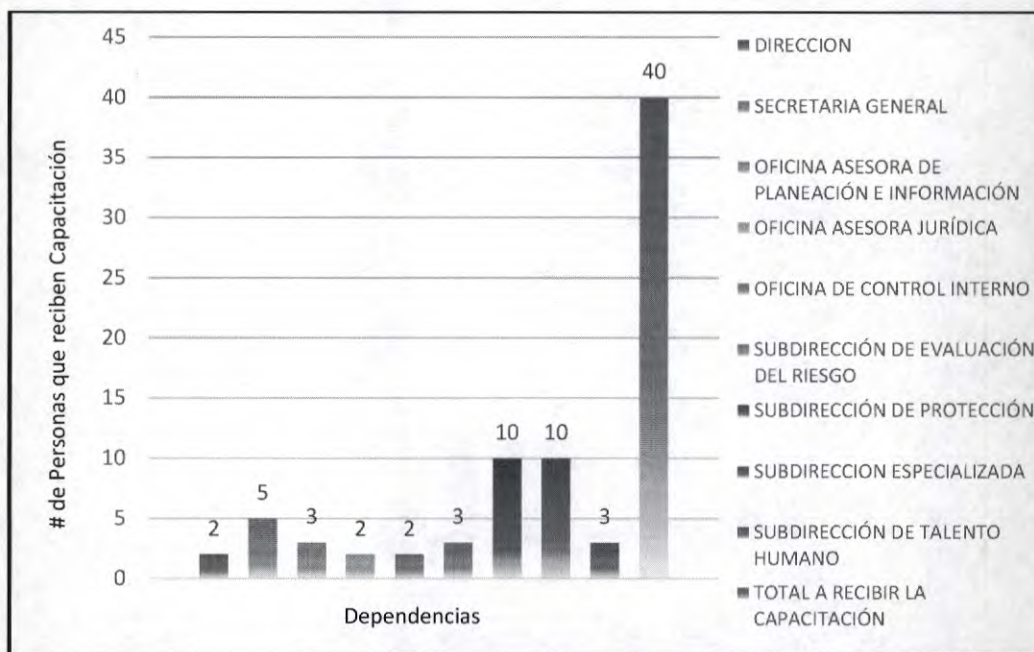


Gráfico 5 Capacitación Transversal

Buen Gobierno

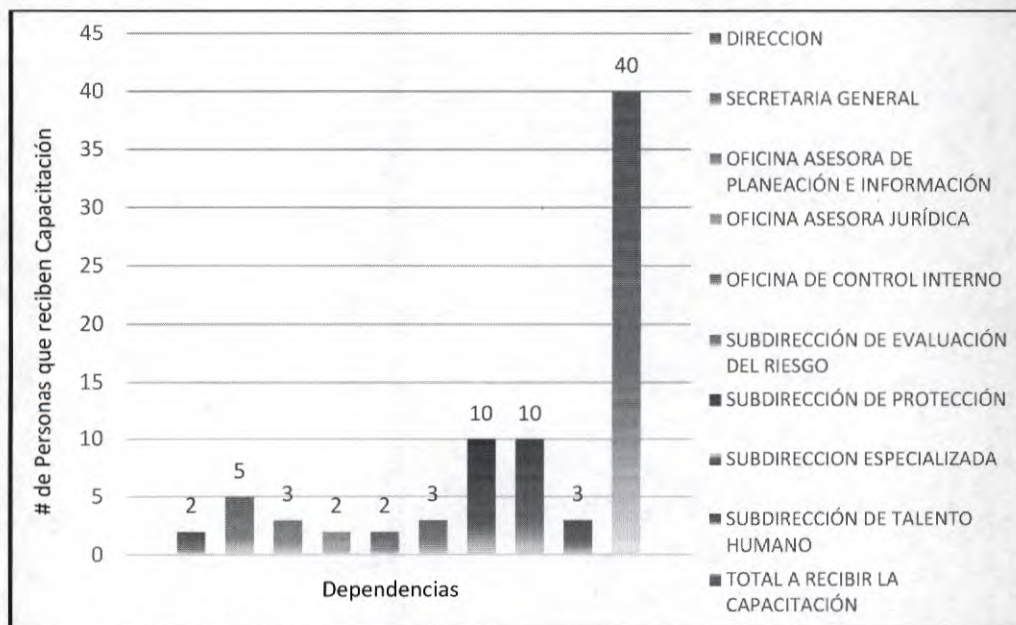


Gráfico 6 Capacitación Transversal



Contratación Publica

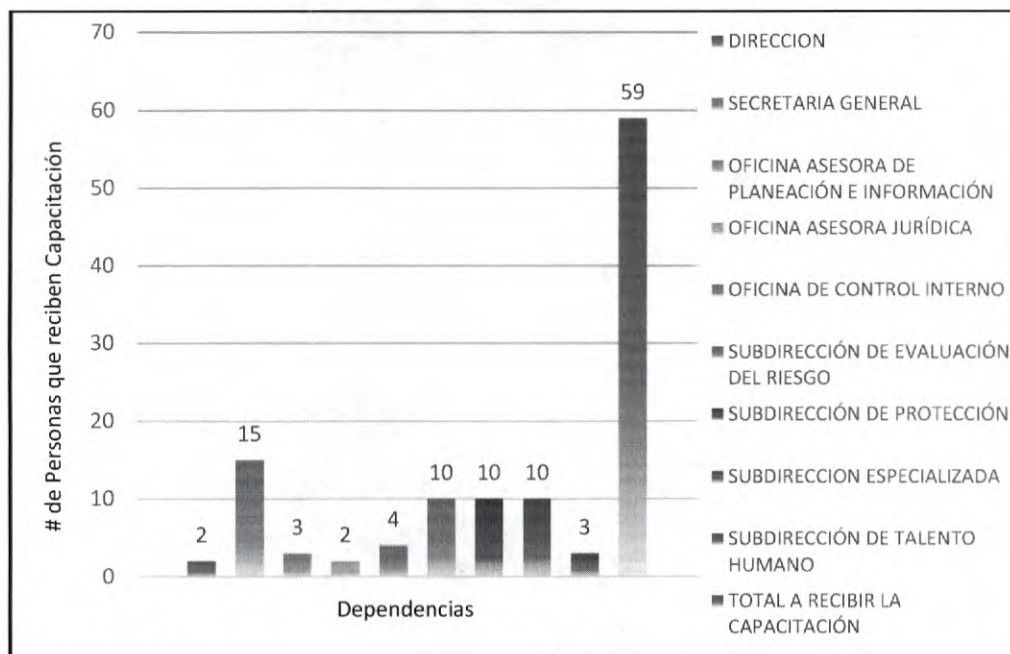


Gráfico 7 Capacitación Transversal

Cultura Organizacional

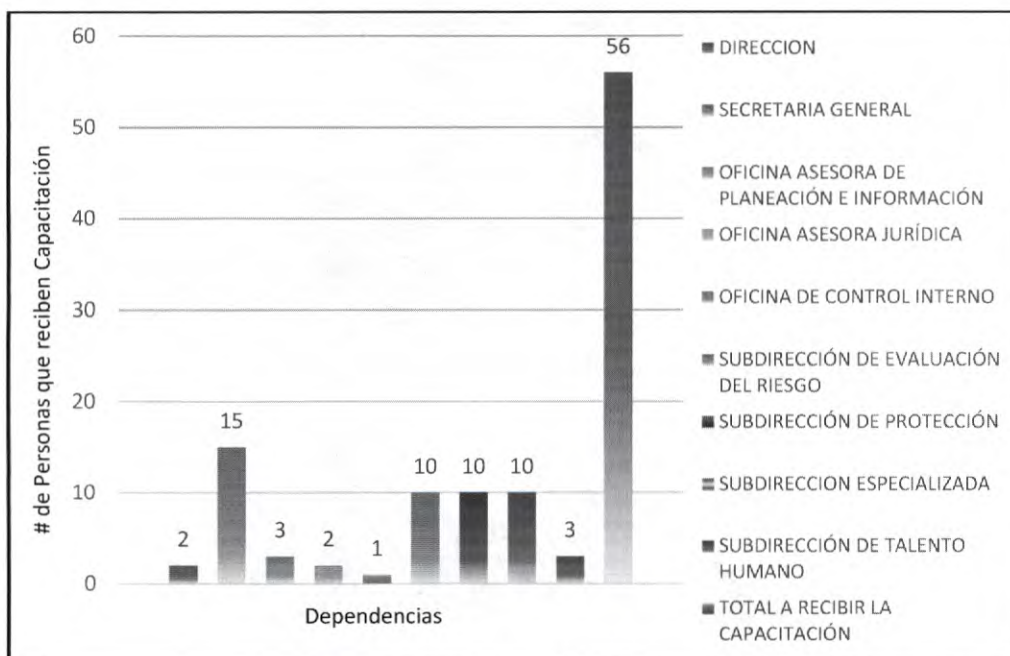


Gráfico 8 Capacitación Transversal



Derechos Humanos

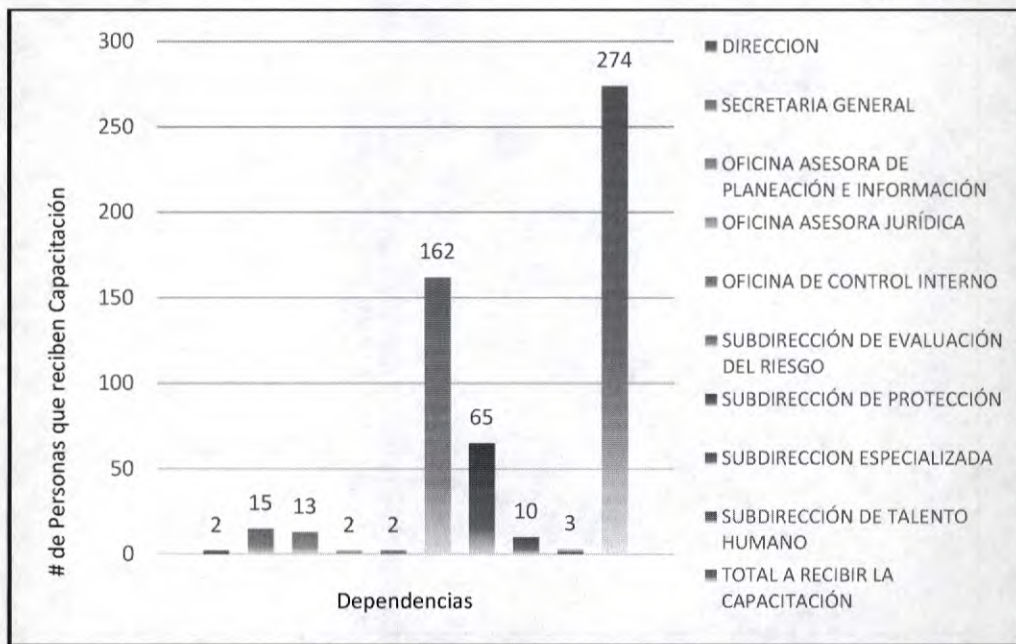


Gráfico 9 Capacitación Transversal

Gestión Administrativa

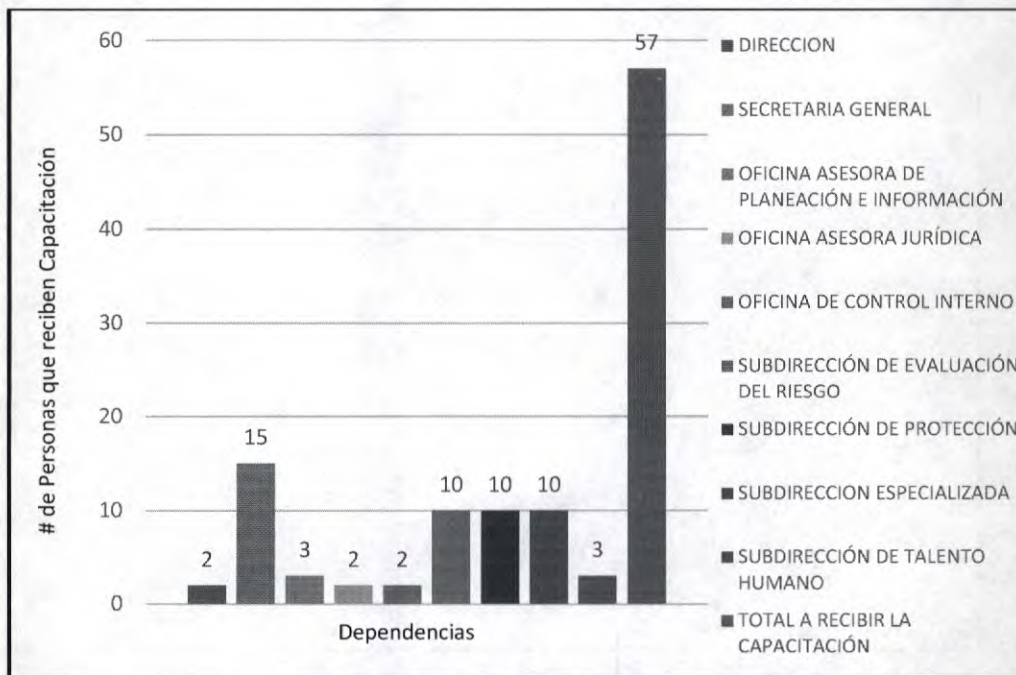


Gráfico 10 Capacitación Transversal



Gestión de las Tecnologías de la Información

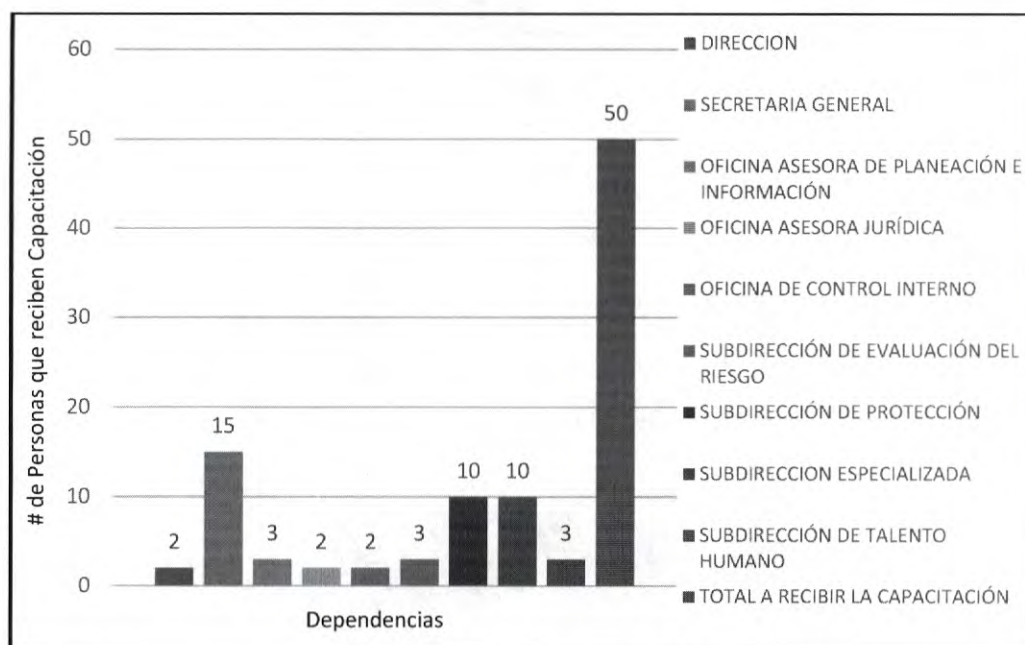


Gráfico 11 Capacitación Transversal

Gestión Documental

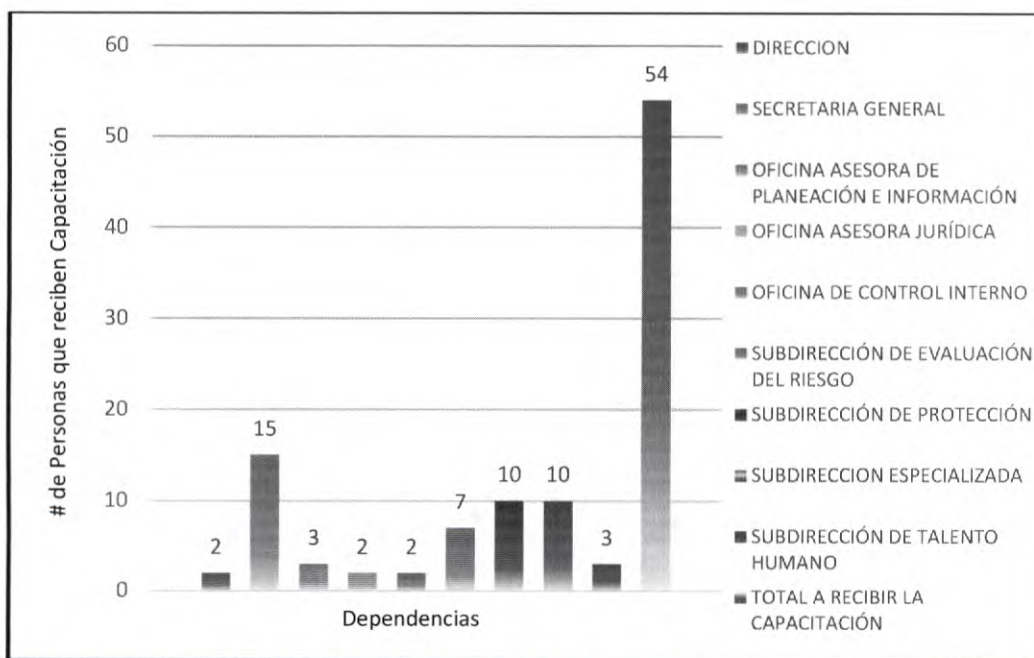


Gráfico 12 Capacitación Transversal



Gestión Financiera

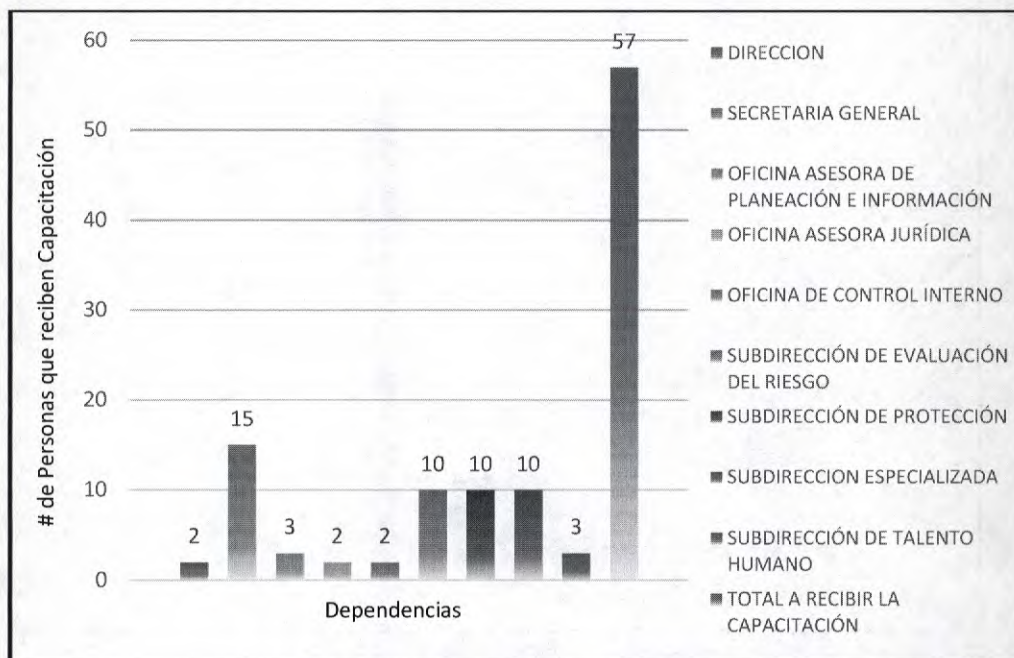


Gráfico 13 Capacitación Transversal

Gobierno en línea

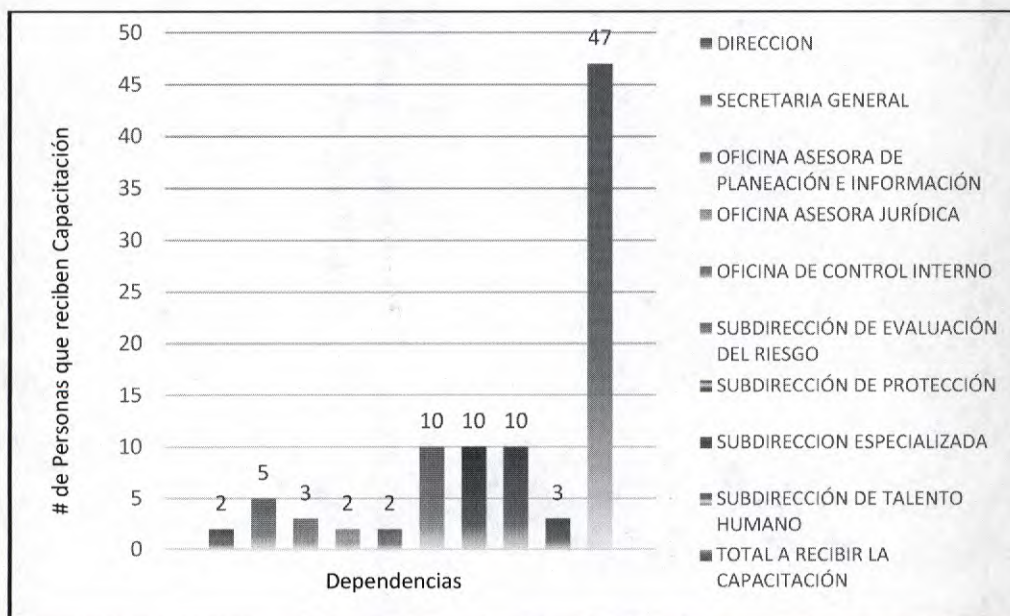


Gráfico 14 Capacitación Transversal



Innovación

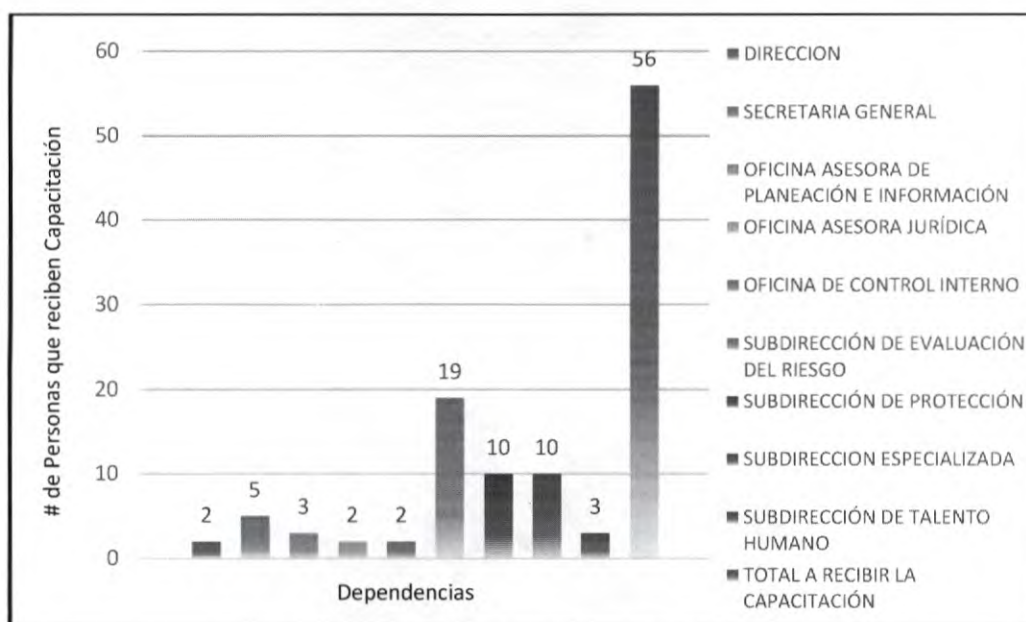


Gráfico 15 Capacitación Transversal

Participación Ciudadana

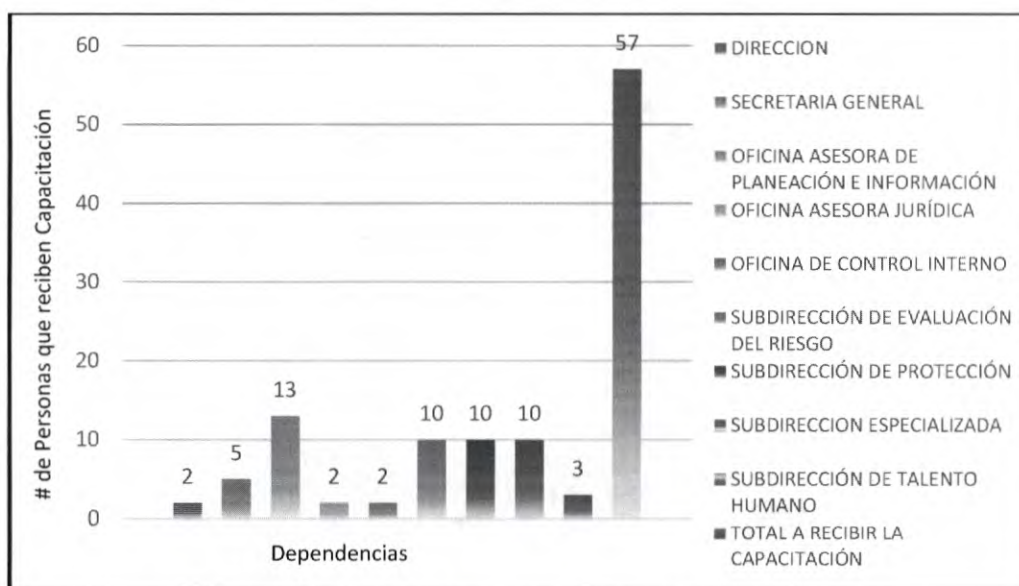


Gráfico 16 Capacitación Transversal



Servicio al Ciudadano

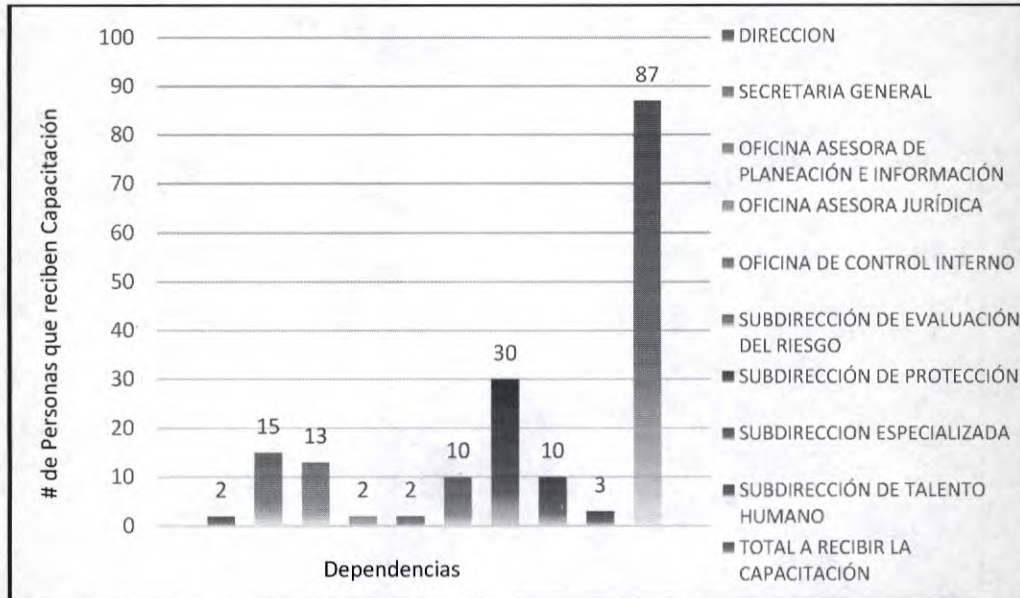


Gráfico 17 Capacitación Transversal

Sostenibilidad Ambiental

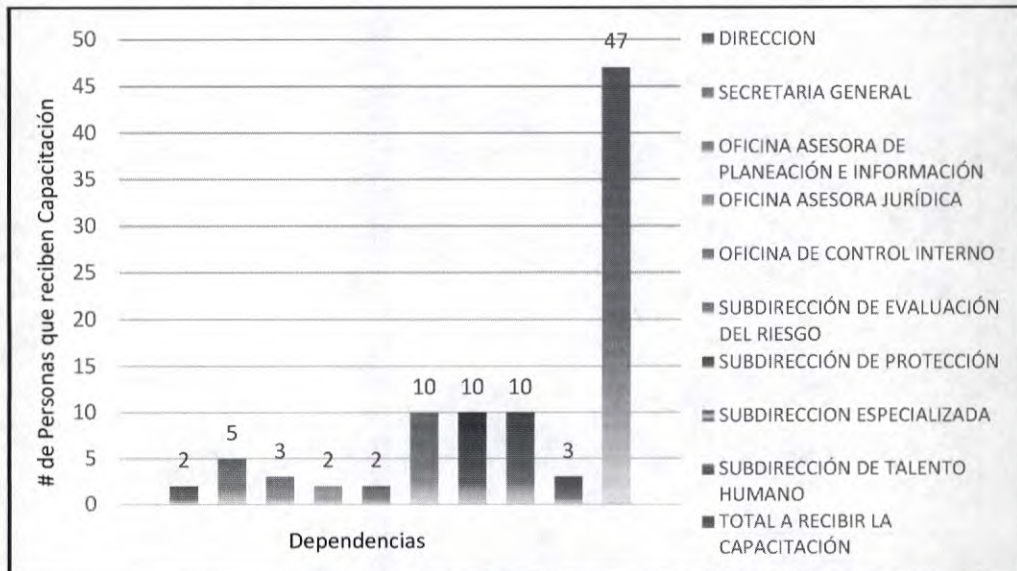


Gráfico 18 Capacitación Transversal



Derecho al Acceso de la Información

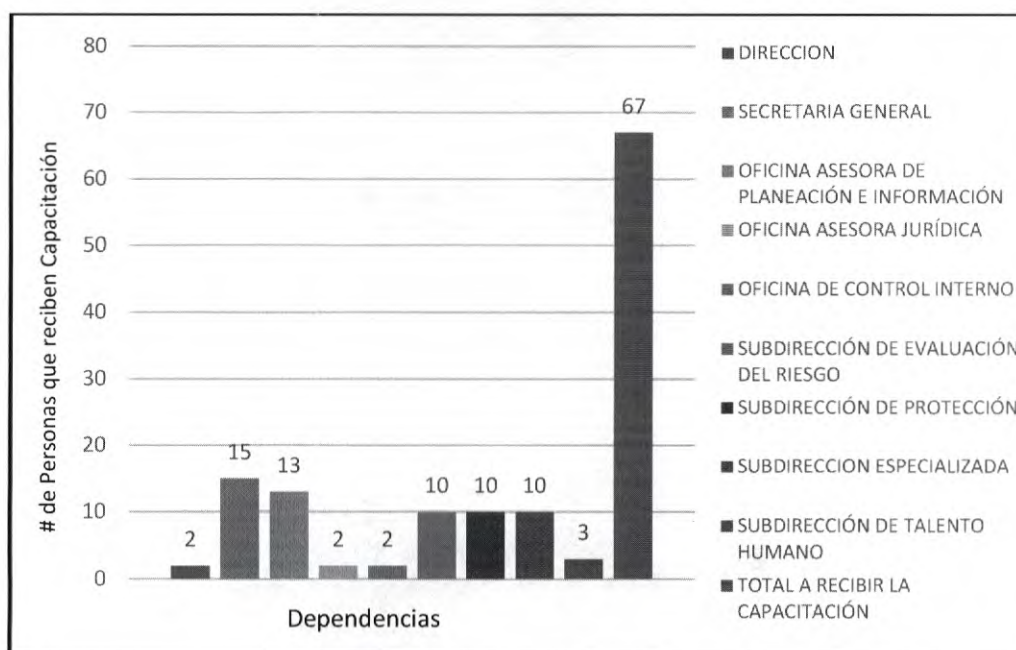


Gráfico 19 Capacitación Transversal

Genero

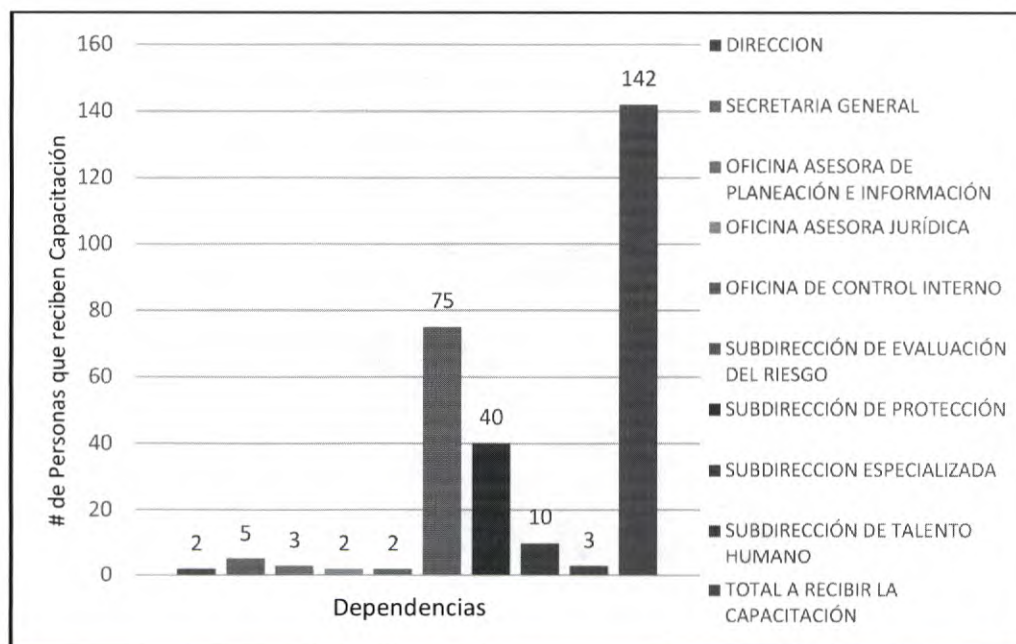


Gráfico 20 Capacitación Transversal



Gobernanza para la Paz

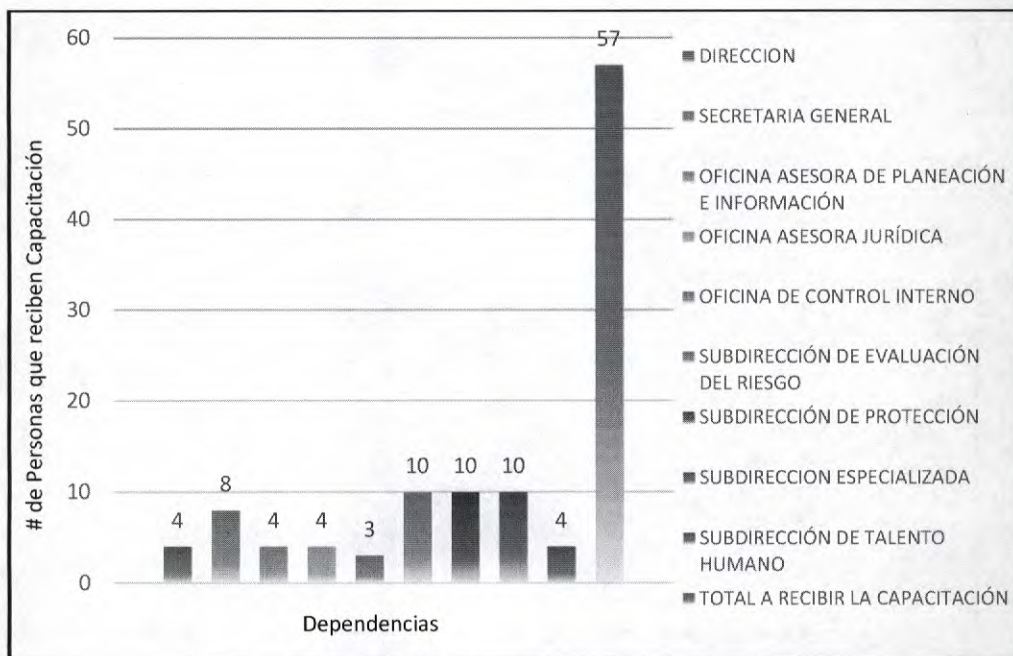


Gráfico 21 Capacitación Transversal

Gestión del Conocimiento

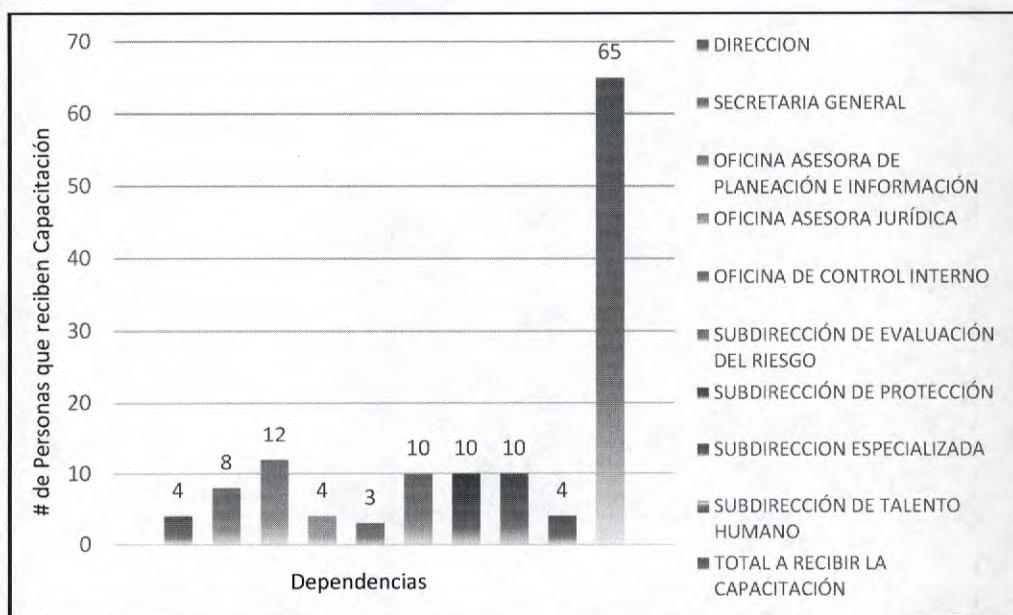


Gráfico 22 Capacitación Transversal



Valor Público

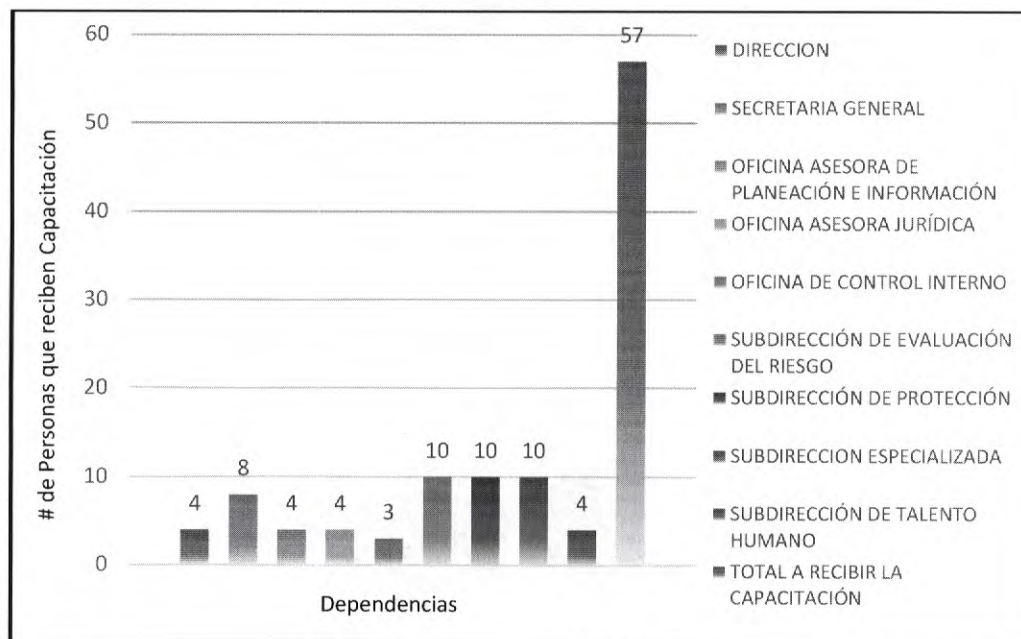


Gráfico 23 Capacitación Transversal

Ofimática – Office 360

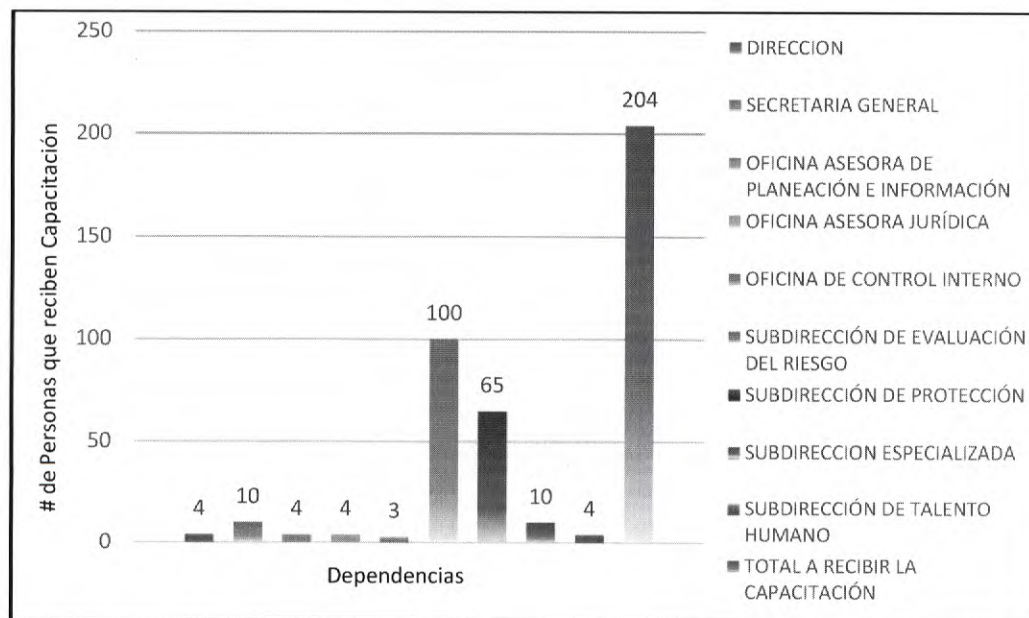


Gráfico 24 Capacitación Transversal



Liderazgo y Competitividad

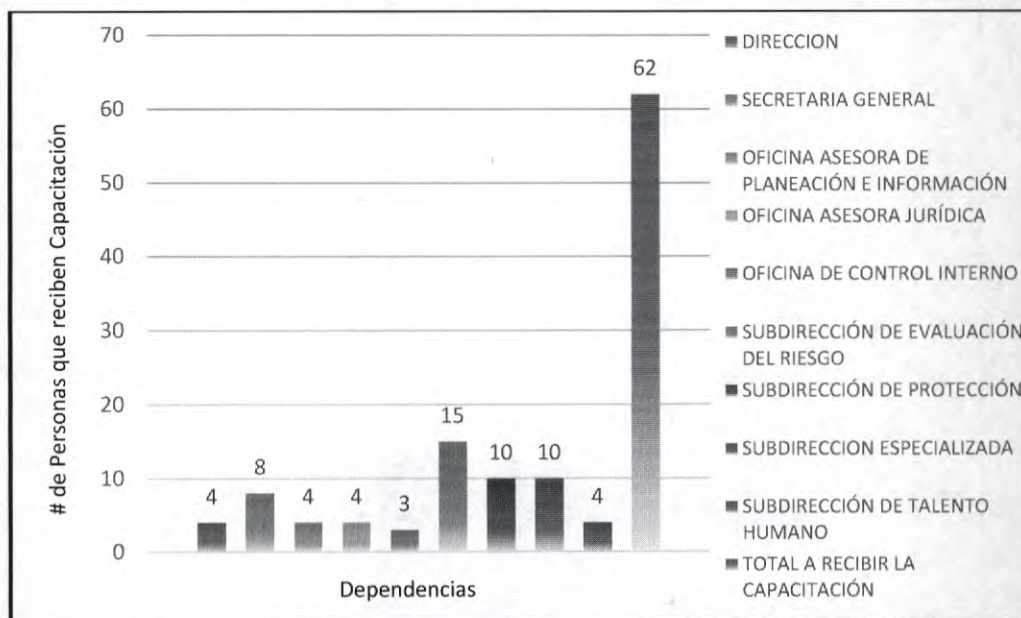


Gráfico 25 Capacitación Transversal

Resistencia y Adaptabilidad al Cambio

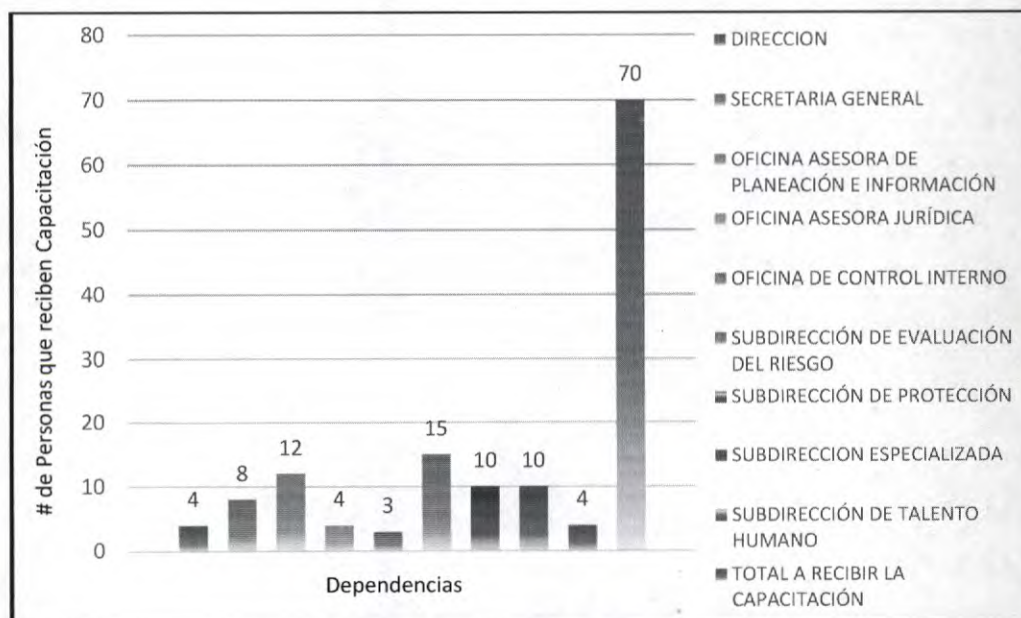


Gráfico 26 Capacitación Transversal



Relaciones Humanas

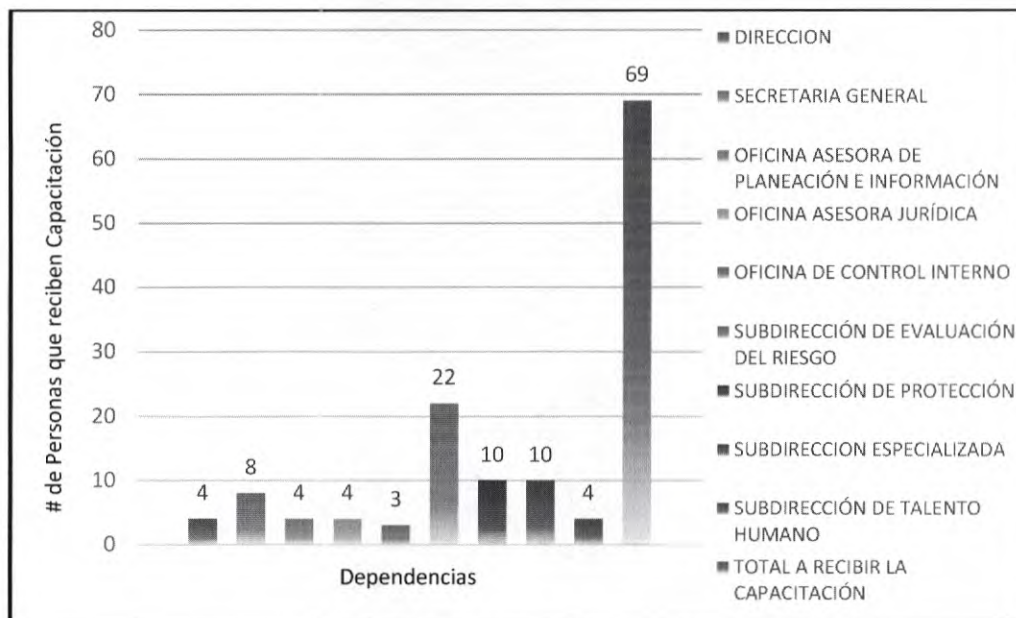


Gráfico 27 Capacitación Transversal

Trabajo en Equipo

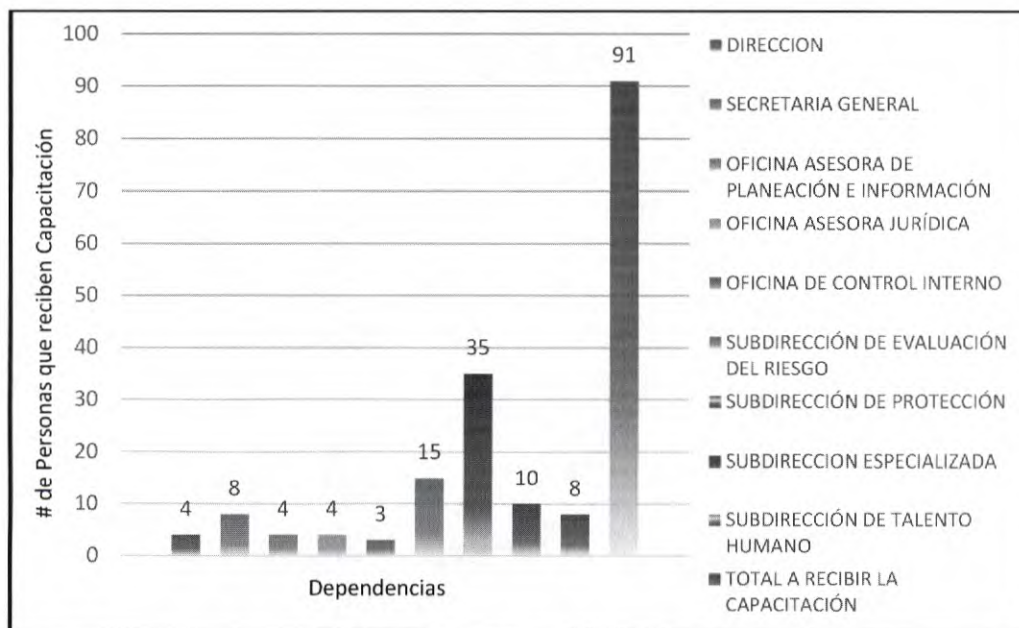


Gráfico 28 Capacitación Transversal



Clima Organizacional

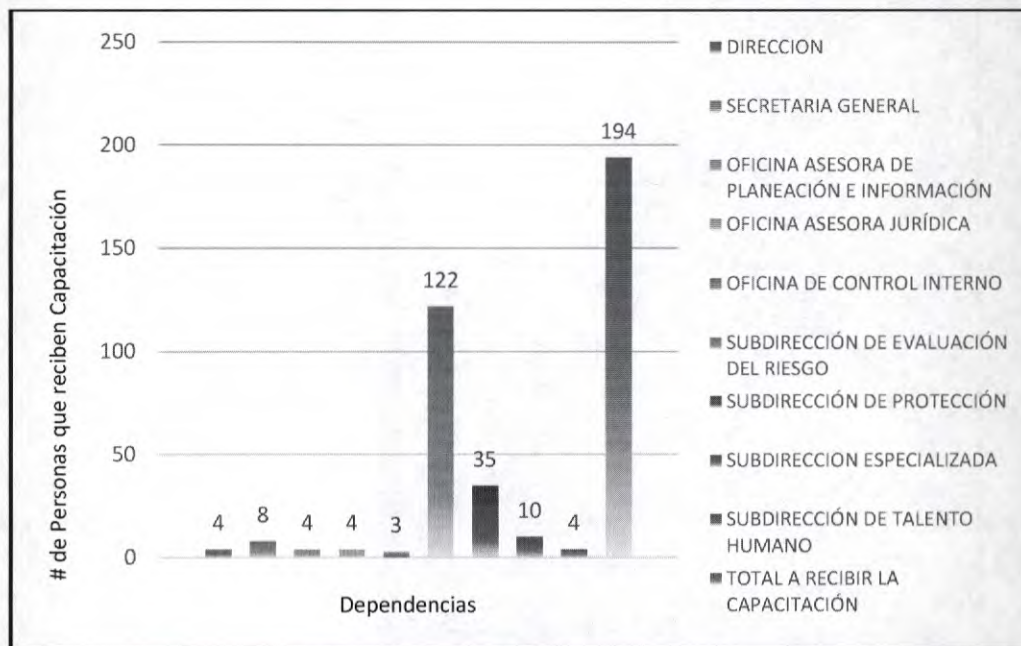


Gráfico 29 Capacitación Transversal

Primeros Auxilios

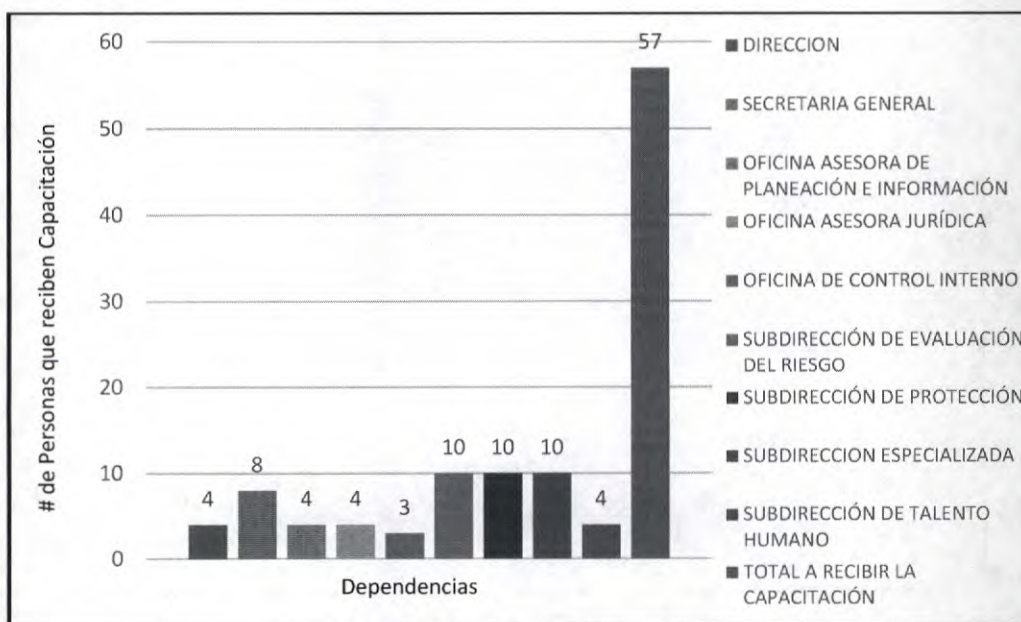


Gráfico 30 Capacitación Transversal



Redacción, Ortografía y Elaboración de Informes

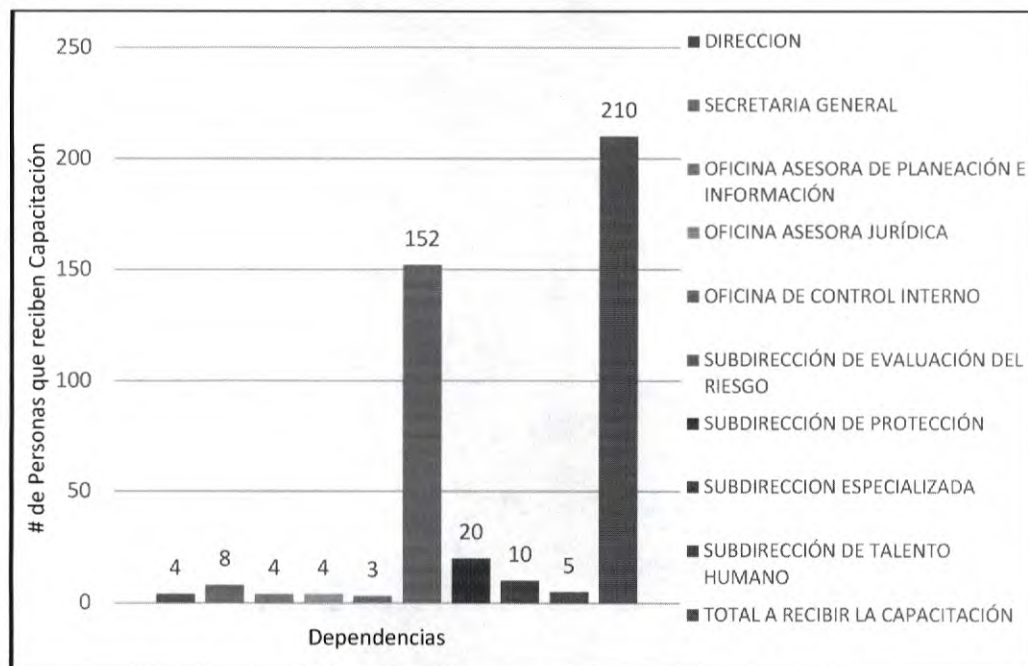


Gráfico 31 Capacitación Transversal

Resolución de Conflictos

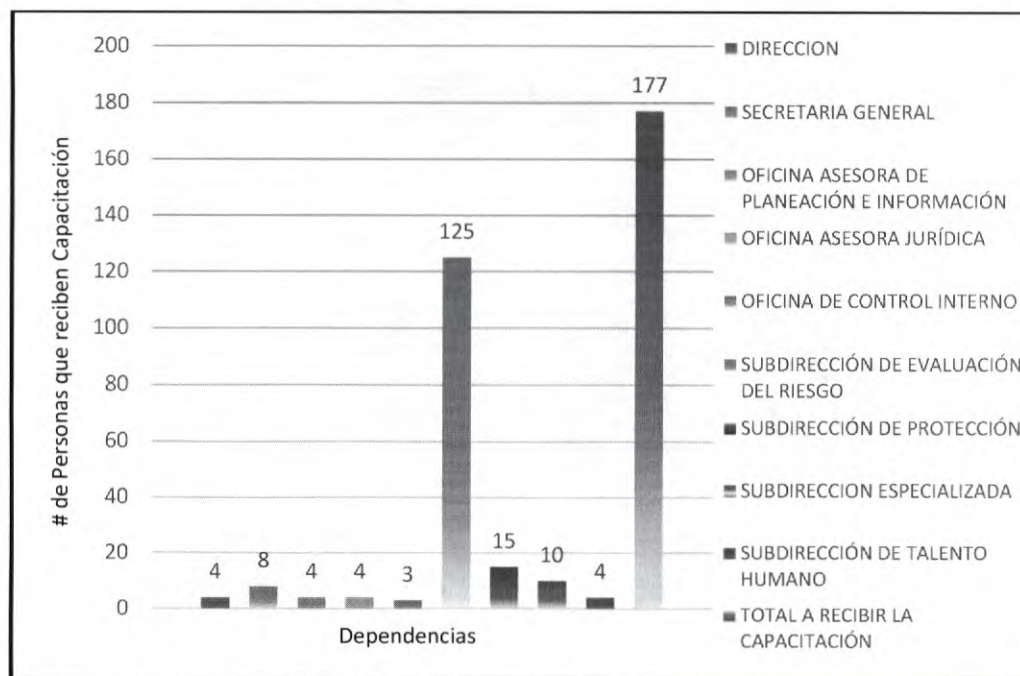


Gráfico 32 Capacitación Transversal



Comunicación Asertiva

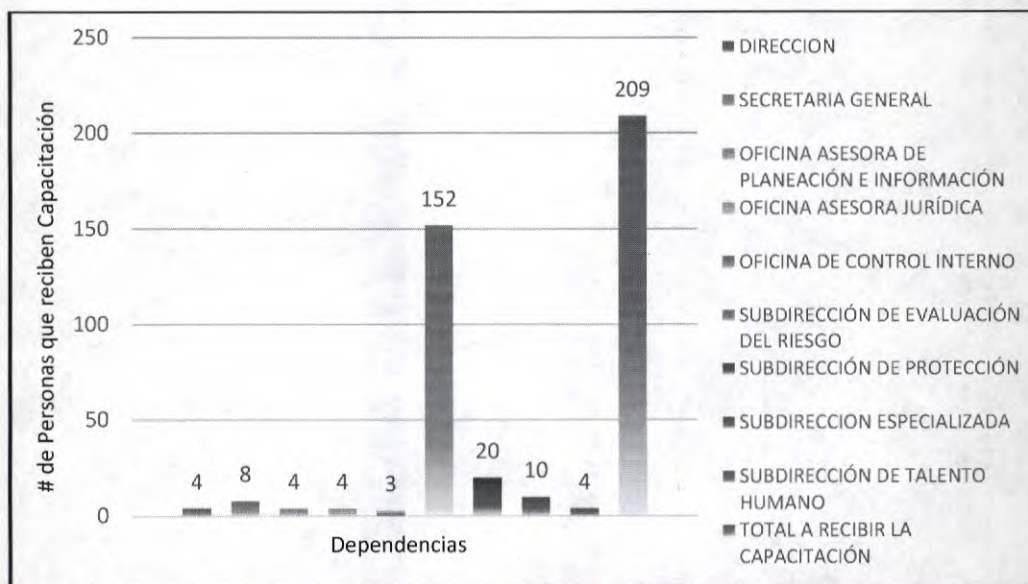


Gráfico 33 Capacitación Transversal

Una vez revisadas las necesidades específicas de cada una de las dependencias de la entidad se definieron y aprobaron los siguientes temas, según la cobertura de participación, costo e impacto que generaría cada una de ellas en la Unidad Nacional de Protección - UNP.

SECRETARIA GENERAL	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. Capacitación en actualización de Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público	10
2. Marco normativo protección de datos personales y ley de transparencia	10
3. Capacitación Nuevo Módulo Viáticos – SIIF Nación	10
4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión	10
5. Capacitación marco normativo del programa de prevención y protección, población objeto UNP	10
6. Curso de redacción y argumentación jurídica	10



SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. Seminario actualización en Seguridad Social Integral	8
2. Seminario procedimiento tributario UGPP	8
3. Seminario de prestaciones (incapacidades)	8
4. Seminario actualización en retención en la fuente asalariados	8
5. Seminario actualización en normatividad legal de salarios y prestaciones sociales (sector público)	8
6. Curso o seminario de organización, productividad, efectiva y eficiencia en el cumplimiento de las tareas	8

OFICINA ASESORA DE PLANEACION E INFORMACION	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. Planeación estratégica para entidades públicas	20
2. Indicadores de gestión	20
3. Norma ISO 45001 SST (Certificación de auditor, ISO 27001 (Certificado Auditor))	20
4. Pedagogía para la apropiación de la calidad	20
5. Análisis de contextos	20
6. Elaboración de informes	12
7. Gestión de procesos de negocios (BPM)	12
8. Six sigma nivel básico	12
9. Actualización Derecho Administrativo	4

OFICINA ASESORA JURIDICA	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. Diplomado código general del proceso	3
2. Diplomada redacción de textos jurídicos y oralidad	3
3. Diplomado derecho y nuevas tecnologías	3
4. Defensa jurídica y prevención del daño antijurídico	3
5. Jurisdicción coactiva	3
6. Tendencias jurisprudenciales en nulidad y restablecimiento del derecho	3
7. Reparación directa	3



SUBDIRECCION PROTECCIÓN	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. La Unidad Nacional de Protección y las medidas de prevención y protección	50
2. Sensibilización de la reserva de la información, control y seguridad de la información	50
3. Curso de como brindar efectiva respuesta a las PQRS	10
4. Capacitación enfocada a la atención y respuesta a los entes de control	10
5. Curso de manejo de bases de datos	20
6. Curso sobre contratación estatal y supervisión de contratos	10
7. Curso de actualización en explosivos	20
8. Curso seguridad informática	40
9. Curso práctico de seguridad de instalaciones	20
10. Diplomado en diligencias previas de verificación	9
11. Técnicas de oralidad y manejo de público	20
12. Reentrenamiento: Técnicas y tácticas de protección en escenarios públicos. Estudios de seguridad física a instalaciones y vulnerabilidades. Caravanas, capsulas, desplazamientos, acciones preventivas y evasivas. Técnicas de disparo desde un vehículo en movimiento. Primeros auxilios, primer respondiente. Enfoque diferencial de género, étnico aplicado al personal de protección. Embarques y desembarques	20 por jornada
13. Inteligencia Protectiva	20
14. Diplomado en liderazgo y políticas gerenciales en el sector público	15
15. Diplomado o curso en control y seguridad de la información	15



SUBDIRECCION EVALUACIÓN DEL RIESGO	
Tema	No. de funcionarios a participar
1. Corrección de estilos (dirigido a las personas que realizan la motivación de las resoluciones)	30
2. Sensibilización empoderamiento y coaching enfocado en temas laborales	4
3. Formador de formadores	4
4. Violencia, terrorismo y diferenciación de grupos armados ilegales (delincuencia común) en Colombia y competencia para la protección a los ciudadanos	22
5. Análisis prospectivo y generación de informes ejecutivos o estratégicos	7
6. Dinámicas del conflicto armado antes y después del acuerdo de paz, georreferenciación del territorio - escenarios de riesgo actual	30
7. Técnicas de entrevista e investigación para realizar estudios de riesgo: individual, colectivos y de instalaciones	100
8. Curso en ofimática desde el nivel avanzado (Excel, Power Point)	100
9. Capacitación en análisis de variables cuantitativas y cualitativas	10
10. Capacitación en minería de datos, big data	3
11. Capacitación en inteligencia estratégica	3
12. Capacitación en OSINT, inteligencia de fuentes abiertas	3
13. Capacitación en análisis prospectivo	3
14. Capacitación en HTML, JAVA, CSS3 AJAX, PHP Y MYSQL	1
15. Normatividad parte legal y reglamentaria con énfasis en responsabilidad disciplinaria, penal y administrativa en el ejercicio de las funciones u obligaciones contractuales	15
16. Inteligencia Protectiva	30

4.2.1 Modalidades y Herramientas

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el plan, se podrá hacer uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

- Seminarios y talleres
- Cursos de profundización y actualización
- Capacitación/taller en el puesto de trabajo



- Video conferencias, cursos virtuales

4.2.2 Seguimiento

El seguimiento a las actividades del plan de capacitación se realizará a través de un cronograma en el que se detalla los meses de ejecución de las actividades planeadas VS ejecutadas. (Anexo 1). Dicha información servirá como insumo para la alimentación de los indicadores definidos en el SIG.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-07 FORMATO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
- GTH-FT-26 MONITORIA
- GTH-FT-28 EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
- GTH-FT-31 FORMATO DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN.
- GTH-FT-40 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN – REINDUCCIÓN E INDUCCIÓN
- GTH-FT-50 SOLICITUD DE CAPACITACIÓN
- GTH-FT-60 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- GTH-FT-627 INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
- GTH-FT-91 ACTA DE COMPROMISO POR CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO
- GTH-FT-113 ACTA DE COMPROMISO POR CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO – FUNCIONARIOS EN VACANCIA TEMPORAL
- SGI-FT-03 LISTADO DE ASISTENCIA.

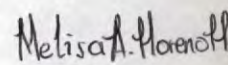
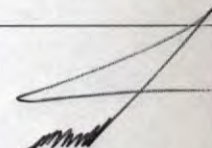
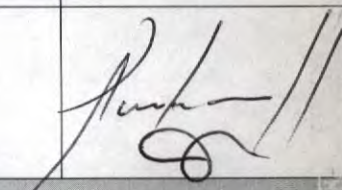


6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN FINAL
02	Se actualizó documento con información de la nueva vigencia y se actualizó en forma de conformidad con la Guía de Elaboración de documentos.	28/03/2015	03
03	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia 2017.	06/02/2017	04
04	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia 2018.	17/01/2018	05
05	Se actualiza plan de capacitación de acuerdo con la nueva vigencia, dicha modificación obedece adicional a la actualización de la Información de acuerdo con el MIPG.	22/01/2019	06
06	Se actualizó documento de acuerdo a la nueva vigencia, adicional se actualiza conforme a lo establecido en el instructivo de Elaboración de documentos.	22/01/2020	07



7. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Melisa Alexandra Moreno Muñoz Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista Grupo Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo-Subdirección de Talento Humano.	
Revisó: Nombre: Nathalia Vargas Valero Cargo/Dependencia: Coordinadora Grupo de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo - Subdirección de Talento Humano Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo/Dependencia: Subdirectora de Talento Humano	 
Aprobó: Nombre: Pablo Elías González Monguí Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACION	
Oficializó: Nombre: Samir Manuel Berrio Scaff Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	