



# PLAN

## INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN GHT-PL-01-V11

Gestión Estratégica del Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
03-04-2023



MINISTERIO DEL INTERIOR



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. MARCO LEGAL .....	3
3.1 Leyes.....	3
3.2 Decretos.....	3
3.3 <i>Resoluciones</i> .....	4
3.4 <i>Circulares</i> .....	4
3.5 <i>Guías</i> .....	4
4. DEFINICIONES .....	4
5. CONDICIONES GENERALES .....	8
6. CONTENIDO .....	9
6.1 Fase de Planificación .....	9
6.2 Fase de Ejecución.....	12
6.3 Fase de Verificación – seguimiento, evaluación y medición .....	26
6.4 Fase de acción .....	28
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS .....	28
8. ANEXOS .....	28
9. CONTROL DE CAMBIOS .....	29
10. CRÉDITOS .....	29



## 1. OBJETIVO

Promover y fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección a través del Plan Institucional de Capacitación el cual cuenta con diferentes formaciones que permitirán al personal un desarrollo integral mejorando las habilidades individuales y grupales, la competitividad laboral y el sentido de pertenencia institucional.

## 2. ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades de cada una de las dependencias y procesos involucrados que requieren fortalecer las competencias de su personal a través de capacitaciones y finaliza con el indicador de cumplimiento y evaluación de las actividades ejecutadas durante la vigencia. Este plan aplica a los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección.

## 3. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991.

### 3.1 Leyes

- Ley 115 de 1994, “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 del 2021 “por la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1960 de 2019, por la cual modifica el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 por el cual todos los servidores públicos podrán acudir a programas de capacitación con prioridad a carreras administrativas.

### 3.2 Decretos

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, modificada por la Ley 1960 de 2019.
- 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 612 de 2018, “Planes Institucionales”.
- Decreto 1139 de 2021, “Por el cual se modifica algunos artículos del Libro 2, Parte 4, Título 1, Capítulos 2, 3, 4, y 5 y un artículo del título 3, Capítulo 7 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, en lo que hace referencia a los Programas de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades”.

### 3.3 Resoluciones

- Resolución 1728 de 2021 la cual modifica la Resolución 289 de 2020 en los numerales 1 y 2 del artículo 3 *“Por medio de la cual se modifica la resolución 0289 del 18 de marzo de 2020 y se dictan otras disposiciones”*

### 3.4 Circulares

- Circular Externa N.º 100-10 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública que define las orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

### 3.5 Guías

- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. (Función Pública, ESAP).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 de la Función Pública.

## 4. DEFINICIONES

**ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:** Estrategia interna que busca sumar esfuerzos con otras entidades ya sea a nivel nacional (trabajo con universidades, instituciones etc.) o a nivel internacional (embajadas) que permita ampliar las posibilidades y la efectividad del trabajo institucional. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**ANTIGUOS ESPACIOS TERRITORIALES DE CAPACITACIÓN Y REINCORPORACIÓN – AETCR:** 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. (Elaboración propia Grupo de Capacitación)

**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).

**CONOCIMIENTO ESENCIAL:** Aquel conocimiento que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos deben ser ofertados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella, algunas de las ofertas relacionadas a este conocimiento son: fundamentos constitucionales, descentralización territorial y administrativa y funciones principales de la administración pública. (Plan de Formación y Capacitación 2020-2030, DAFP)

**CONOCIMIENTO ESPECIFICO:** Son aquellos conocimientos que junto con los esenciales son de manera transversal y de conocimiento para los servidores públicos de la Unidad, los cuales deben aprender a operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en orden nacional como territorial. (Plan de Formación y Capacitación 2020-2030, DAFP)

**CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO:** Son aquellos conocimientos que junto con los esenciales son de manera transversal y de conocimiento para los servidores públicos de la Unidad, los cuales deben aprender a operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en orden nacional como territorial. (Plan de Formación y Capacitación 2020-2030, DAFP)

**CONVOCATORIA:** Anuncio o escrito con el cual se convoca a un determinado evento o acontecimiento que se producirá. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**CONVENIO INTERADMINISTRATIVO:** El convenio o contrato interadministrativo es un acuerdo de voluntades entre entidades públicas que se utiliza comúnmente dentro de la actividad contractual del Estado. El Consejo de Estado ha definido que su naturaleza jurídica es la expresión de la voluntad colegiada y su finalidad es la de cumplir en forma conjunta con las funciones a cargo de ambas entidades o prestar servicios públicos que le han sido encomendados. (Sentencia C-326/00 – corte constitucional).

**COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:** Comité que orienta la programación, implementación y desarrollo de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, acorde a los recursos y necesidades de la entidad. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**COMISION DE PERSONAL:** Órgano de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito. Se configura como un instrumento que ofrece la Ley 909/2004, por medio del cual busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera. (Comisión Nacional del Servicio Civil).



**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).

**DIPLOMADOS Y CURSOS DE PROFUNDIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:** Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**EDUCACIÓN:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)

**EDUCACIÓN INFORMAL:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994 – Art 43).

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Antes denominada 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**ENFOQUE DE GÉNERO:** Se define tradicionalmente como la distinción cultural de una diferencia sexual y/o biológica que aborda todos los ámbitos del desarrollo humano. (Género, patrimonio cultural).

**ENFOQUE ÉTNICO:** El enfoque diferencial étnico incluye las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueros, raizales y Rrom o Pueblo Gitano. El 12% de las víctimas del conflicto armado interno pertenecen a grupos étnicos. (Unidad de víctimas).

**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 TERRITORIAL:** Es el proceso técnico geográfico mediante el cual se organiza el territorio a partir de la definición y delimitación de las circunscripciones político-administrativas a nivel nacional. (Slideshare enfoque territorial).



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

**FORMACIÓN PRESENCIAL:** La formación presencial se imparte físicamente en un aula, salón o espacio de reunión, y en la que el servidor público y capacitador interrelacionan directamente. (CONSUMOTECA).

**FORMACIÓN SEMIPRESENCIAL:** Modalidad de formación profesional mixta, es decir, mezcla dos métodos una la asistencia a clases en el aula y la otra mediante aprendizaje a distancia de manera online. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**FORMACIÓN SINCRÓNICA:** El aprendizaje sincrónico se refiere a un evento de aprendizaje en el cual un grupo de participantes está aprendiendo al mismo tiempo. Para eso, deberían estar en la misma ubicación física, como por ejemplo un aula, o en el mismo entorno online, como puede ser una conferencia web, en donde pueden interactuar con el capacitador y otros participantes. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**FORMACIÓN ASINCRÓNICA:** Si el aprendizaje sincrónico sucede al mismo tiempo, el aprendizaje asincrónico se refiere a lo opuesto. El instructor, el servidor público, y otros participantes no están realizando el proceso de aprendizaje al mismo tiempo. Permitiendo el desarrollo autónomo del conocimiento, ya que el progreso de las actividades depende en un 100% de la disponibilidad y compromiso del participante. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**FORMACIÓN VIRTUAL:** Proceso de aprendizaje soportado sobre las tecnologías de la información y comunicación., TIC, requiriendo esfuerzos de autoaprendizaje y autoevaluación. (Sena).

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión. (DAFP).

**HABILIDADES BLANDAS:** Son todas aquellas habilidades no-cognitivas que nos permiten el conocimiento y relación con los demás y con uno mismo, la resolución eficiente y creativa de problemas, reconocer y manejarse a nivel emocional, plantearse objetivos y planificarse para conseguirlos, etc. (Psicología online).

**INDICADOR DE MEDICIÓN:** Es una expresión cuantitativa y observable, que permite tener verificación, el cual permite identificar comportamientos de la realidad, a través de la medición de una variable con relación a otra, los cuales tienen como características principales simplificar, medir y comunicar. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – ESAP).



**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. (Elaboración propia Grupo de Capacitación).

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC):** Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – ESAP)

**PLATAFORMA DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA UNP – PACO:** Plataforma virtual de aprendizaje la cual permitirá capacitar al personal de la Unidad Nacional de Protección tanto Bogotá como territorio Nacional con diferentes formaciones. (Elaboración propia del Grupo de Capacitación).

**PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE:** Acciones programadas y desarrolladas por equipos internos de trabajo. Son de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias con el fin de fortalecer las habilidades de los servidores y de compartir conocimiento. (DAFP).

**SEMINARIOS Y TALLERES:** Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior. (Elaboración propia del Grupo de Capacitación).

**SENSIBILIZACIÓN:** Modalidad para concientizar a una población sobre un tema específico. (Elaboración propia del Grupo de Capacitación).

**SERVIDOR PÚBLICO:** Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad. (DAFP).

**TALLER:** Acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades de seguridad y salud en el trabajo. (Elaboración propia del Grupo de Capacitación).

**VIDEO CONFERENCIAS Y/O CURSOS VIRTUALES:** Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto a nivel nacional y local. (Elaboración propia del Grupo de Capacitación).

## 5. CONDICIONES GENERALES

La normatividad señala que *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera*





*que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.*

El Plan Institucional de Capacitación es un documento que será publicado en la Intranet para el acceso de todo el personal y será socializado a través de correo informativo, contribuyendo directamente a la política de “Cero Papel” de la entidad.

## 6. CONTENIDO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC dando cumplimiento al marco normativo establecido para todas las entidades públicas está orientado al cierre de brechas o a la cualificación de los servidores públicos para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa.

De esta manera el PIC busca contribuir al cumplimiento de la misión de la Unidad fortaleciendo las competencias, conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para que los servidores desempeñen de manera eficaz y eficiente las funciones asignadas, mejorando los indicadores de desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de:

- Adaptación de los servidores a los cambios y a las nuevas oportunidades (aprendizaje de una segunda lengua).
- Impacto positivo en la prestación del servicio.
- Impulsar estrategias de formación y transferencia de conocimiento interna en la UNP.
- Incentivar la gestión del conocimiento y la innovación.
- Generar valor agregado en los Servidores Públicos de la entidad que mejore la relación Estado - Ciudadano.
- Realizar actividades basadas en las necesidades de capacitación en relación con los proyectos de aprendizaje en equipo.

### 6.1 Fase de Planificación

El Plan Institucional de Capacitación cuenta con una fase inicial de planificación donde se hace la recolección de todos los insumos para su construcción y da línea para la ejecución y evolución de este.

- Un primer insumo son los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP que son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación del Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público de acuerdo con los saberes.



**Tabla 1. Ejes temáticos de acuerdo con el DAFP**

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gestión del Conocimiento y la innovación	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional orientada al conocimiento</li> <li>- Analítica de Datos</li> <li>- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento</li> </ul>
	SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de datos</li> <li>- Administración del conocimiento</li> <li>- Gestión de la información</li> <li>- Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> <li>- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales</li> </ul>
	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al servicio</li> <li>- Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Gestión del Cambio</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>
Creación del valor público	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades).</li> <li>- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).</li> <li>- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.</li> <li>- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.</li> </ul>
	SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad ciudadana</li> <li>- Construcción de indicadores</li> <li>- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.</li> </ul>
	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.</li> <li>- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.</li> <li>- Lenguaje claro</li> <li>- Servicio al ciudadano.</li> </ul>
Transformación digital	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>- Solución de problemas con tecnología</li> <li>- Big Data</li> </ul>
	SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automatización de procesos</li> <li>- Mejoramiento de la comunicación</li> <li>- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li> <li>- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.</li> <li>- Seguridad digital</li> </ul>
	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad</li> <li>- Manejo del tiempo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>
Probidad y ética de lo público	EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.</li> </ul>



EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
	COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	- Código de integridad
	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	- Comunicación asertiva - Lenguaje no verbal - Programación neurolingüística asociada al entorno público.
	HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. - Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
	PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

- Identificación de necesidades de capacitación: Se solicita a todos los procesos de la Entidad, comités y organizaciones sindicales y demás partes interesadas mediante el formato institucional GTH-FT-60 Identificación de necesidades de capacitación.
- Los resultados de las diferentes auditorías realizadas en la Unidad de la vigencia anterior las cuales son solicitadas a la Oficina Asesora de Planeación e Información y a la Oficina de Control Interno, con el fin de identificar las debilidades encontradas en los procesos y que se puedan fortalecer con capacitaciones.
- Resultado de las mesas de trabajo para la presentación y formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, se proyectan actividades de capacitación por iniciativa de los servidores públicos de los diferentes grupos de trabajo de acuerdo con las diferentes necesidades requeridas o a los resultados obtenidos de la vigencia en cuanto a cumplimientos de objetivos.
- Resultados de las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos para identificar de acuerdo con la calificación que se requiere fortalecer a través de capacitaciones.
- Cumplimiento a normativa interna y Gubernamental.

Luego de recibir las formaciones por parte de los procesos involucrados se consolidan en un informe y luego se revisa cada una de ellas para identificar diferentes variables en este caso si son repetidas, si aplican a las actividades realizadas o si son competencia del Grupo de Capacitación, en caso de no ser así se retiran del listado; finalizado el filtro se categoriza cada formación de acuerdo con un tipo de conocimiento (esencial, específico o especializado).

Una vez consolidadas y organizadas todas las necesidades se incluyen en el Plan Institucional de Capacitación y en el cronograma de la vigencia para ser entregado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.



Es importante aclarar que, en esta fase de planificación para el desarrollo de las actividades establecidas, el Plan Institucional de Capacitación se ejecutará de acuerdo con el presupuesto asignado para la vigencia al Grupo de Capacitación. Por lo tanto, se priorizarán las actividades que por naturaleza de la entidad se categoricen dentro de la misionalidad de la Unidad Nacional de Protección.

Dentro de la fase de planificación con base al presupuesto se definirán aquellas capacitaciones que requieren un rubro y otras que a través de convenios interadministrativos como los son el SENA, ESAP, DAFP, embajadas y otras entidades se pueden lograr formaciones sin presupuesto.

Una vez identificadas las capacitaciones estas se organizarán en el cronograma anexo a este documento donde se establecen todas las actividades en los tiempos adecuados y que el Grupo de Capacitación desarrollara durante el año.

## 6.2 Fase de Ejecución

Partiendo de la importancia de que todos los servidores públicos deben contar con las capacidades básicas que pueden aplicar en sus contextos organizacionales y mejorar las competencias laborales para el ejercicio de sus funciones dentro de la Unidad, es necesario que la Entidad lleve a cabo el Plan Institucional de Capacitación el cual requiere de:

- Identificar las necesidades de los servidores públicos requeridas para el desempeño óptimo de las funciones
- Establecer los conocimientos, habilidades y aptitudes que debe tener el Servidor público desde lo más esencial hasta lo más especializado.
- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades requeridas por los procesos.
- Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación a partir de actividades organizadas y estructuradas que permitan la totalidad de la ejecución de este.
- Evaluar los resultados obtenidos durante la vigencia, con el fin de realizar acciones de mejora.
- Medir a través del tiempo, el impacto de la apropiación del conocimiento de los servidores públicos que participan de las capacitaciones.

El Grupo de Capacitación basado en la guía “*Plan de Formación y Capacitación 2020-2030*” del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la cual establece que las entidades deben organizar sus diagnósticos de acuerdo con un conocimiento que permita la generación de aprendizaje al servidor público; es por esto que la identificación de necesidades se ha hecho a partir de los tres tipos de conocimientos como se observa a continuación:



**Grafica 1.** Tipos de Conocimientos según el DAFP



**Fuente:** Tomado de la guía Plan de Capacitación 2020 – 2030 Función Pública

Bajo estos tipos de conocimientos se han articulado todas las necesidades de capacitación, con el fin de dar una mejor organización y coordinación de las actividades a realizar.

- 6.2.1 Conocimiento esencial
- 6.2.2 Conocimiento específico
- 6.2.3 Conocimiento especializado

Adicional a estas líneas se incorporan otras temáticas importantes como son:

- 6.2.4 Inducción y Reinducción
- 6.2.5 Entrenamiento y reentrenamiento
- 6.2.6 Competencias laborales
- 6.2.7 Programa de habilidades comportamentales
- 6.2.8 Programa de Bilingüismo
- 6.2.9 Plataforma de aprendizaje de conocimiento para la prevención y protección
- 6.2.10 Alianzas interinstitucionales
- 6.2.11 Gestión del conocimiento

A continuación, se desglosará los conceptos de cada uno con sus respectivas formaciones:

### 6.2.1 Conocimiento esencial

**Propósito:** Aquel conocimiento que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos deben ser ofertados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella, algunas de las ofertas relacionadas a este conocimiento son: fundamentos constitucionales, descentralización territorial y administrativa y funciones principales de la administración pública.



Dentro de este conocimiento se establecieron los siguientes temas:

**Tabla 2. Capacitaciones del conocimiento esencial**

CAPACITACIÓN	COBERTURA
Derechos humanos	Todas las formaciones relacionadas van dirigidas a los siguientes procesos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección General</li> <li>- Oficina Asesora Jurídica</li> <li>- Oficina Asesora de Planeación e Información</li> <li>- Oficina Control Interno</li> <li>- Secretaria General</li> <li>- Subdirección Evaluación de Riesgo</li> <li>- Subdirección de Protección</li> <li>- Subdirección Especializada de Seguridad y Protección</li> <li>- Subdirección de Talento Humano</li> </ul>
Derecho internacional humanitario	
Enfoque diferencial	
Prevención temprana de la estigmatización	
Cultura de paz	
Buen Gobierno y estructura del Estado	
Rendición de cuentas	
Política pública de prevención y protección	
Prevención del daño antijurídico	
Seguridad humana	
Negociación colectiva	
Atención al ciudadano	
Acción sin daño y enfoque psicosocial	

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

Adicional a las dependencias relacionadas en el cuadro anterior las formaciones descritas en a continuación dan también cumplimiento a diferentes acciones como:

**Tabla 3. Cumplimientos formaciones esenciales**

CAPACITACION	CUMPLIMIENTO
Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento Decreto 1139 de 2021</li> <li>- CONPES</li> <li>- Plan de acción de derechos humanos</li> </ul>
Enfoque diferencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subcomisión de género</li> <li>- Comité de convivencia laboral</li> <li>- Plan de acción de derechos humanos</li> </ul>
Acción sin daño y enfoque psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de convivencia laboral</li> <li>- Cumplimiento Resolución 1728 de 2021</li> </ul>

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

### 6.2.2 Conocimiento específico

**Propósito:** Son aquellos conocimientos que junto con los esenciales son de manera transversal y de conocimiento para los servidores públicos de la Unidad, los cuales deben aprender a operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en orden nacional como territorial.

Aplicando este conocimiento a la Unidad Nacional de Protección – UNP, se entiende como todas aquellas formaciones que los servidores públicos deben conocer con relación a la entidad. Dentro de estos conocimientos se establecieron los siguientes:



**Tabla 4. Capacitaciones del conocimiento específico**

CAPACITACIÓN	COBERTURA
Argumentación y redacción jurídica	Todas las formaciones relacionadas van dirigidas a los siguientes procesos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección General</li> <li>- Oficia Asesora Jurídica</li> <li>- Oficina Asesora de Planeación e Información</li> <li>- Oficina Control Interno</li> <li>- Secretaria General</li> <li>- Subdirección Evaluación de Riesgo</li> <li>- Subdirección de Protección</li> <li>- Subdirección Especializada de Seguridad y Protección</li> <li>- Subdirección de Talento Humano</li> </ul>
Habilidades blandas	
Cultura y clima organizacional	
Gestión de las Tecnologías y la información	
Gestión del conocimiento	
Sistema integrado de gestión – MIPG	
Gestión documental	
Gestión financiera	
Sistema ambiental	
Seguridad y salud en el trabajo	
Redacción y ortografía	
Ofimática (Microsoft office y office 365)	
Contratación estatal	
Formulación de proyectos	
Acoso laboral sexual	
Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad Democrática - SIGOB	

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

### 6.2.3 Conocimiento especializado

**Propósito:** Son aquellos conocimientos que le permiten al Servidor Público mejorar continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Son esas brechas identificadas e informadas por cada uno de los procesos involucrados de la Unidad a través del formato GTH-FT-60 Identificación de necesidades de capacitación como se observa a continuación:

➤ Capacitaciones solicitadas por la dependencia Dirección General

**Tabla 5. Capacitaciones solicitadas por Dirección General**

TEMAS	SUBTEMAS
Misionalidad de la UNP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antecedentes de los programas de prevención y protección</li> <li>- Programas de prevención y protección de la UNP</li> <li>- Poblaciones objeto de competencia de la UNP</li> <li>- Líderes sociales</li> </ul>

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación



➤ Capacitaciones solicitadas por la Oficina Asesora Jurídica

**Tabla 6. Capacitaciones solicitadas por Oficina Asesora Jurídica**

TEMAS	SUBTEMAS
Medidas de control Ley 1437	- Nulidad y restablecimiento del derecho, reparación directa y controversias contractuales.
Actualización código general del proceso	N/A
Estrategias probatorias y medios de prueba en el ámbito administrativo	N/A
Jurisdicción coactiva	N/A

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por la Oficina Asesora de Planeación e Información

**Tabla 7. Capacitaciones solicitadas por Oficina Asesora de Planeación e Información**

TEMAS	SUBTEMAS
Norma ISO	- Sistema de Gestión en seguridad vial ISO 39001 – Certificado de auditor
	- Sistema de Gestión antisoborno ISO 37001 – Certificado de auditor y certificado oficial de cumplimiento
Formulación, gestión y evaluación de proyecto de inversión con metodología MGA	N/A
Presupuesto público	N/A
Indicadores de Gestión	N/A
Gestión del riesgo	- Metodologías para análisis, identificación, valoración y controles por el DAFP

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por la Oficina de Control Interno

**Tabla 8. Capacitaciones solicitadas por Oficina Control Interno**

TEMAS	SUBTEMAS
Metodologías de investigación	N/A
Metodología para el diseño efectivo de indicadores de gestión	N/A
Riesgos, indicadores y auditoría forense	N/A
Análisis de datos	- Análisis estadísticos, herramientas y metodologías para análisis y presentación de informes aplicado a políticas públicas - Manejo y elaboración de bases de datos
Actualización normativa Ley 1712 de 2014 y Ley de transparencia y derecho de acceso a la información nacional	N/A
Normatividad relacionada con la UNP	- Decretos 299, 300 y 301

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación





➤ Capacitaciones solicitadas por Secretaria General

**Tabla 9. Capacitaciones solicitadas por Secretaria General**

TEMAS	SUBTEMAS
Código general disciplinario	- Ley 1952 de 2019
Responsabilidad fiscal en la contratación estatal	N/A
Delitos contra la administración pública	- Responsabilidad disciplinaria de la contratación estatal - Colusión en la contratación pública.
Archivos de derechos humanos, memoria histórica y conflicto armado	- Marco conceptual - Estándares internacionales - Normativa nacional - Identificación de archivos de derechos humanos, memoria histórica y conflicto armado - Medidas de protección, valoración, acceso y difusión - Valoración documental e inventarios documentales
Actualización para armeros en armas largas y cortas	N/A
Blindaje de vehículos y chalecos, balística	N/A
Actualización contable y tributaria	- Normas internacionales y marco normativo para entidades de gobierno
Manejo de inventarios	N/A
Logística	N/A
Ley 1474 de 2011	- Transparencia y corrupción
Cobro coactivo	N/A
Taller de análisis de datos	N/A

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por la Subdirección Evaluación del Riesgo

**Tabla 10. Capacitaciones solicitadas por Subdirección Evaluación del Riesgo**

TEMAS	SUBTEMAS
Curso ética de lo público	N/A
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	N/A
Socialización de las rutas de protección	- Ruta de protección individual y colectiva - Técnicas de investigación en riesgo individual y colectivo
Actos administrativos	- Recursos que proceden - Actos administrativos de carácter subjetivo individual y concreto - Actos administrativos generales y abstractos.
Manejo de información de reserva	- Implicaciones disciplinarias y penales de la inadecuada divulgación (juez administrativo, orden de policía judicial y orden de juez de control de garantías Ley 906 de 2004 y Ley 599 de 2000)
Negociación y resolución de conflictos	- Construcción de paz y derechos humanos
Análisis y evaluación de riesgo	- Técnicas de entrevista psicológica validez y engaño - Análisis de variables cuantitativas y cualitativas
Resolución 1074 de 2017	- Tramite interno del derecho de petición, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias – PQRSD.



TEMAS	SUBTEMAS
Ideación suicida	- Como reconocer síntomas y donde remitir
Inteligencia de fuentes abiertas – OSINT	N/A
Análisis prospectivo	N/A
ISO 27001 Seguridad de la información	N/A

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por la Subdirección de Protección

**Tabla 11. Capacitaciones solicitadas por Subdirección de Protección**

TEMAS	SUBTEMAS
Derecho constitucional	- Cumplimiento de fallos de acción de tutela y defensa de derechos fundamentales
Derecho disciplinario	- Actualización
Seguridad pública	- Fundamentos conceptuales de seguridad, política pública de seguridad en Colombia, prospectiva y escenarios de la seguridad pública
Seguridad preventiva	- Técnicas de prevención de riesgos de seguridad, riesgos de seguridad laboral
Protección a personas	- Gestión de crisis y situaciones de emergencia - Acciones preventivas de seguimiento y control en los programas de prevención y protección - Análisis de contexto al uso de las medidas de protección a los programas de prevención y protección
Mecánica automotriz	- Cursos básicos y de actualización en mecánica automotriz
Primeros auxilios	- Atención de heridas y traumatismos, reanimación cardiopulmonar RCP camillaje
Balística	- Balística interna y externa, trayectorias
Blindaje de vehículos	N/A
Instructor conducción motocicletas	- Técnicas de conducción, ética y prevención
Norma ISO 39001	- Calidad en seguridad vial
Actualización técnica en explosivos	- Explosivos industriales, efectos de las explosiones y cálculo de las zonas de riesgo, normas de seguridad con explosivos.
Actualización instructor en tiro	- Actualización y reentrenamiento de instructores
Perito automotriz	- Inducción a la peritación intermedio y avanzada
Pedagogía	- Fundamentos pedagógicos, diseño de planes y programas de capacitación.
Peritos expertos	- Fotografía, informática, grafología y documentología, investigación en accidentes de tránsito
Actualización manejo defensivo y evasivo	- Alistamiento de vehículos

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación



➤ Capacitaciones solicitadas por la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección

**Tabla 12. Capacitaciones solicitadas por Subdirección Especializada de Seguridad y Protección**

TEMAS	SUBTEMAS
Fortalecimiento de la función pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura institucional para la protección y evaluación</li> <li>- Deberes y derechos del servidor público</li> <li>- Capacitación SIGEP II</li> </ul>
Responsabilidades disciplinarias en el marco de las funciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta institucional frente a procesos disciplinarios</li> <li>- Recursos jurídicos frente a procesos disciplinarios</li> <li>- Acción disciplinaria en el marco del servicio público</li> <li>- Deberes y derechos de los servidores públicos en el marco del manual de funciones</li> </ul>
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decretos 1066 de 2015 y Ley 1448 de 2011</li> </ul>
Prevención frente al consumo de sustancias psicoactivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de prevención de consumo de sustancias psicoactivas</li> <li>- Atención psicosocial para la prevención del consumo</li> </ul>
Análisis de riesgo individual y colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas de entrevista</li> <li>- Acción sin daño y enfoque psicosocial</li> <li>- Medidas materiales e inmateriales de protección</li> <li>- Enfoque territorial, étnico y de prevención</li> <li>- Técnicas para la recolección y análisis de la información</li> </ul>
Atención a la salud ocupacional de los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud ocupacional</li> <li>- Acciones de autocuidado individual y colectivos de los equipos de trabajo</li> <li>- Inteligencia emocional y relaciones interpersonales</li> </ul>
Estructura de la subdirección especializada de seguridad y protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco normativo Decreto 299, 300 y 301 de 2017</li> <li>- Procedimientos internos</li> <li>- Canales de atención y directorio</li> </ul>
Uso y manejo adecuado de medidas de protección en la prestación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deberes y derechos de beneficiarios del programa</li> <li>- Estrategias de comunicación y fortalecimiento de las relaciones laborales entre servidores y beneficiarios</li> <li>- Medidas materiales e inmateriales de protección</li> <li>- Enfoques diferenciales y perspectiva integral de género</li> </ul>
Acciones preventivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos alternativos de resolución de conflictos para agentes escoltas, líderes de esquema y beneficiarios del programa de acuerdo con el Decreto 299 de 2017</li> <li>- Conducción con enfoque de género</li> <li>- Fortalecimiento de competencias a los agentes escoltas en uso de vehículos y combustible</li> </ul>
Acto administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construcción de actos administrativos general y abstracto</li> <li>- Validez del acto administrativo</li> <li>- Efectos del acto administrativo</li> <li>- Revocatoria del acto administrativo.</li> </ul>



Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por la Subdirección Talento Humano

**Tabla 13. Capacitaciones solicitadas por Subdirección Talento Humano**

TEMAS	SUBTEMAS
Orden y manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importancia del orden en el área de trabajo</li> <li>- Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar</li> <li>- Método para lograr el orden en todas las áreas de la organización</li> <li>- El tiempo del directivo y su equipo</li> <li>- Diagnóstico personal y organizacional de administración del tiempo</li> </ul>
Seguridad social y parafiscales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema general de pensiones: Definiciones y generalidades, cotizaciones y aportes, regímenes pensionales Resolución 3559 de 2019</li> <li>- Sistema general de salud: Definiciones y generalidades, cotizaciones y aportes, regímenes y su funcionamiento</li> <li>- Tipos de afiliados (contributivo o subsidiado), Resolución 3016 de 2017, 2388 de 2016, 3559 de 2019, 736 de 2019, 2514 de 2019</li> <li>- Sistema de riesgos laborales: incapacidades laborales, quienes deben afiliarse al sistema de riesgos laborales, beneficiarios del sistema de riesgos laborales, como se adelanta el proceso de vinculación, cual es la noción de accidente de trabajo, estudiantes y ARL, centros de trabajo, clases de riesgo y cotización</li> <li>- Caja de compensación familiar: quienes deben aportar, categorías, desafiliación vs mora, quienes reciben subsidio familiar, beneficios</li> </ul>
Incapacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normatividad reguladora de notificación, reconocimiento, pago por entidades, manejo de incapacidades permanente, regulaciones ante EPS, FSP, ARL pensión por invalidez</li> <li>- Reporte de novedades ante la PILA, descuentos por nomina permitidos de acuerdo con las obligaciones del empleado ante terceros y la entidad.</li> </ul>
Actualización tributaria	N/A
Prevención de violencias	N/A
Desconexión laboral	N/A
Teletrabajo un trabajo sano	N/A
Formación en competencias	N/A
Estilos de vida saludable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueño</li> <li>- Alimentación saludable</li> <li>- Actividad física</li> </ul>
Proyecto de vida	Desarrollo personal
Pautas de crianza	- Involucramiento parental
Asesoría legal en teletrabajo	N/A
Actualización en normatividad en materia de COVID-19 y el SG-SST	N/A
Resolución 40595 de 2022	N/A



TEMAS	SUBTEMAS
Primeros auxilios básicos e intermedios, teórico y práctico	N/A
ISO 45001	N/A
Pedagogía	- Técnicas de andragogía - Semiótica - Expresión oral, corporal y escrita
Manejo de herramientas de diseño	- Canva, prezzi, adobe ilustrator
Actualización de la Ley general de educación	N/A
Manejo de plataformas virtuales	N/A

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones en cuanto a las PQRSD de la entidad

**Tabla 14. Capacitaciones solicitadas de acuerdo con las PQRSD**

TEMAS
Derecho de petición (Ley 1755 de 2015 y Decreto 1166 de 2016)
Racionalización de tramites

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones resultadas de auditorías internas y externas del año 2022

**Tabla 15. Capacitaciones solicitadas de las auditorias 2022**

TEMAS
Fortalecimiento en la formulación, seguimiento, análisis de datos e interpretación de indicadores
Sensibilización en técnicas de auditoría y sistemas de gestión
Fortalecimiento en metodologías para la identificación, análisis de causalidad y en acciones correctivas y de mejora
Fortalecimiento para la atención de PQRSD

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

➤ Capacitaciones solicitadas por el comité de seguridad vial

**Tabla 16. Capacitaciones solicitadas por el Comité de Seguridad Vial**

TEMAS
Análisis de indicadores de seguridad vial e investigación de accidentes
Función de los actores viales en la vía y las implicaciones legales que tiene por incumplimiento de las normas

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación



- Capacitaciones solicitadas por el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST

**Tabla 17. Capacitaciones solicitadas por el COPASST**

TEMAS
Inspecciones planeadas
Promoción de la seguridad y salud laboral
Atención en crisis

**Fuente:** Elaboración Grupo de Capacitación

- Capacitaciones solicitadas por el Plan de Bienestar

**Tabla 18. Capacitaciones solicitadas por el Plan de Bienestar**

TEMAS
Inclusión, diversidad y equidad
Prevención y protección de los derechos de los pueblos indígenas
Derechos civiles y políticos
Cultura inclusiva
Apropiación, uso y aplicación de analítica y protección de datos

**Fuente:** Elaboración Grupo de Capacitación

#### 6.2.4 Inducción y Reinducción

Las inducciones y las reinducciones facilitan y fortalecen la integración del servidor público a la cultura organizacional proporcionándole la información y las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades, en pro de lograr una mejor adaptación con el entorno, su lugar de trabajo y las labores a desarrollar. Así mismo, el programa de inducción pretende facilitar su adaptación exitosa y reconocimiento del ámbito laboral, estimulando el aprendizaje, la autocrítica, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo, en el marco de la legislación. (Decreto 1567/98, artículo 7).

La inducción está dirigida a todos los servidores públicos y contratistas que se vinculan a la Unidad Nacional de protección la cual se debe realizar dentro de los primeros cuatro (4) meses a la vinculación.

Las reinducciones van dirigidas a los servidores públicos de la Unidad, se llevan a cabo cada dos (2) años o cuando hay cambio normativo relevante que se debe dar a conocer a los servidores, estas jornadas se realizan para actualizar los conocimientos del personal de la Unidad.

#### 6.2.5 Entrenamiento y Reentrenamiento

El entrenamiento permite brindar conocimientos requeridos en técnicas de protección que permita a los Servidores Públicos que integran esquemas de seguridad realizar procedimientos adecuados para salvaguardar la vida de los beneficiarios. Las jornadas de



entrenamiento van dirigidas a todos los servidores públicos que se vinculan a la planta global y son parte de un esquema de protección con asignación de arma, también aplica cuando hay cambio de armamento o cuando se reasignan funciones de tipo operativas con arma.

Los reentrenamientos permiten actualizar los conocimientos teóricos y prácticos a los servidores públicos y se enfocan en el uso correcto de las armas de fuego, en pro de salvaguardar la vida de los beneficiarios adscritos a los diferentes programas de la Unidad. Estas jornadas se realizan anualmente para aquellos servidores que llevan más de un año (1) en la entidad.

### 6.2.6 Competencias Laborales

El Grupo de Capacitación con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA viene trabajando en el proyecto que busca reconocer las habilidades, conocimientos y destrezas del personal de la Unidad para que puedan certificar sus competencias laborales.

Esto permitirá contribuir al mejoramiento de la productividad y competitividad de la entidad y para el trabajador mejorar el perfil ocupacional, propiciar la movilidad educativa y el reconocimiento de aprendizajes adquiridos.

El procedimiento para lograr la certificación de competencias laborales inicia con la sensibilización e inducción de cómo se llevará a cabo todo el proceso, pasando por las tres (3) etapas que son evidenciar conocimiento, desempeño y producto, finalmente se valida si el candidato es competente y se realiza la emisión del certificado.

Para la vigencia 2023 se busca crear las normas sectoriales para las competencias de los analistas de riesgo y el personal con funciones de protección a personas.

### 6.2.7 Competencias Comportamentales – Habilidades Blandas

Mediante el Plan Institucional de Capacitación se implementará el GTH-PG-11 Programa para el Fortalecimiento de las Competencias Comportamentales (FCC), que permitirá desarrollar y fortalecer las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección.

Este programa busca fortalecer los atributos, capacidades, competencias, habilidades, destrezas y cualidades de los trabajadores, logrando desempeñarse en su trabajo de manera efectiva y generando mayor productividad en la Entidad.

Las capacitaciones que se dictaran para la vigencia 2023 con relación a este programa son:

- ✓ Comunicación organizacional
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Trabajo en equipo y habilidades blandas
- ✓ Liderazgo a coordinadores y jefes
- ✓ Liderazgo gerencial



- ✓ Entre otras

### 6.2.8 Bilingüismo

GTH-PG-09 El programa de bilingüismo permitirá a los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección tener acceso al aprendizaje de una segunda lengua, mediante los diferentes programas virtuales o presenciales de distintas instituciones educativas en idiomas.

El Grupo de Capacitación, realizará acercamiento con las instituciones educativas de idiomas con el fin de establecer convenios para obtener beneficios para los servidores públicos y/o contratistas de la entidad.

### 6.2.9 Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento para la Prevención y la Formación

La Plataforma de aprendizaje y conocimiento para la prevención y protección – PACO, es una solución tecnológica que ofrece acceso al conocimiento, permite el encuentro e intercambio de saberes, beneficia la interacción entre los distintos miembros de la UNP, sin importar el lugar donde se encuentren; informa, facilita la participación y la conformación de redes virtuales de aprendizaje propicia la generación de contenidos y la investigación, así como la formación y el desarrollo de actitudes constructivas y propositivas frente a los fines del Estado, los objetivos de la entidad y de las diferentes dependencias.

Se busca hacer un trabajo de capacitación que permita complementar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, y que, mediante herramientas pedagógicas, educativas e investigativas, abiertas, plurales, interactivas y ágiles, cada usuario acceda al contenido de formación y continúe fortaleciendo sus conocimientos.

En síntesis, PACO se abre a toda la Unidad Nacional de Protección, como la plataforma que, de manera organizada, ofrece múltiples recursos de uso educativo, para cualificar su quehacer, de todos los/as servidores públicos/as y contratistas de la entidad.

### 6.2.10 Alianzas Interinstitucionales

A través de las alianzas interinstitucionales se busca colaboración entre instituciones que permitan también la formación integral de los servidores públicos de la entidad; dentro de estas alianzas se pretende lograr convenios con instituciones educativas que motiven a la persona a continuar sus estudios ya sean básicos, técnicos, profesionales o de especialización; con institutos que manejan una segunda lengua que apoyen el programa de bilingüismo para generar la importancia del aprendizaje de otro idioma y con las embajadas solicitar cooperación interinstitucional que contribuyan al cumplimiento de los diferentes programas que maneja el Grupo de Capacitación.

### 6.2.11 Gestión del Conocimiento

Siendo una de las funciones de Grupo de Capacitación *“Gestionar las acciones pertinentes relacionadas con los procedimientos de Formación, toma de conciencia, Gestión del*





*Conocimiento e Innovación*”, y que también hace parte de la sexta dimensión del MIPG el equipo a cargo de este componente realizara las actividades correspondientes para identificar, captar, seleccionar, organizar, almacenar, compartir, evitar la fuga y usar los conocimientos tácitos de los servidores públicos, con el fin de volver ese conocimiento explícito y así transformar el conocimiento de la Unidad a través de:

- Generar estrategias para compartir el conocimiento a través de espacios como lo es la realización de la semana del conocimiento y la innovación.
- Apoyar el compartir del conocimiento a través de las transferencias de conocimiento en cumplimiento al otorgamiento de los auxilios educativos a los servidores públicos.
- Participación en la creación del programa de desvinculación del personal de la entidad, y así idear estrategias para evitar la fuga del conocimiento.
- Crear píldoras del conocimiento, esta será una estrategia que permite a través de acciones graficas difundir conocimiento en temas de interés de la entidad.
- Crear lecciones aprendidas para que desde las buenas prácticas se fortalezca el conocimiento.
- Fortalecer el banco de multiplicadores del conocimiento, a través de estrategias que permitan su difusión de manera creativa a e innovadora.
- Cumplimiento de las actividades solicitadas por el FURAG
- Búsqueda de alianzas interinstitucionales y de cooperación internacional, que permitan crear las estrategias de compartir el conocimiento.

En esta etapa de ejecución para cada una de las formaciones solicitadas el Grupo de Capacitación gestionara las acciones pertinentes bajo dos líneas de apoyo una interna a través del banco multiplicador del conocimiento que son aquellos servidores públicos que cuentan con conocimientos específicos y hacen transferencia y uno externo en donde se buscan alianzas, contratos y/o convenios con entidades del sector público, instituciones educativas, ONG´s entre otros. De acuerdo con esto se viene trabajando con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Red de universidades públicas y privadas.
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.
- Embajadas
- Ministerios de la República.
- Unidad para las Víctimas.
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).
- Oficina del Alto Comisionado para la Paz.
- Archivo General de la Nación.
- Presidencia de la República.
- Defensoría del Pueblo.
- Fuerzas Militares.
- Policía Nacional.
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
- Entre otras



De igual manera para el desarrollo de todas las formaciones se hará uso de diversas modalidades como:

- **Virtual:** para formaciones que son netamente con apoyo de la plataforma Teams y esta modalidad puede ser de modo sincrónico, es decir, con acompañamiento del docente e interacción con demás participantes o de modo asincrónico que son autoformaciones donde el servidor público dispone del tiempo para realizar la formación.
- **Presencial:** para formaciones que se organizan en un espacio específico y los servidores públicos deben asistir de manera física.
- **Semipresencial:** esta modalidad es mixta, es decir, que un porcentaje de la formación es de manera virtual y otro porcentaje de manera presencial.

Finalmente, teniendo en cuenta las modalidades se pueden realizar las formaciones en cualquiera de los siguientes tipos de capacitación:

- **Sensibilización:** Modalidad para concientizar a una población sobre un tema específico.
- **Seminarios y talleres:** Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés y efectuar una profundización posterior.
- **Diplomados y Cursos de profundización y actualización:** Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.
- **Capacitación/taller:** Acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- **Video conferencias y/o cursos virtuales:** Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto a nivel nacional y local.

### 6.3 Fase de Verificación – seguimiento, evaluación y medición

#### 6.3.1 Seguimiento

Con el fin de efectuar el seguimiento pertinente al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, se harán validaciones mensuales para constatar que las capacitaciones programadas para cada mes se ejecuten dentro de lo establecido en el cronograma esto permitirá un control adecuado y toma de acciones rápidas ante cualquier falla.

#### 6.3.2 Evaluación

Los diagnósticos están divididos de la siguiente manera:

- **Evaluación inmediata a la capacitación**

Se efectúa una vez finalice la capacitación y cuyo propósito es captar la opinión inmediata de los asistentes sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la



capacitación, metodología utilizada, aprendizaje, entre otros; esto permitirá la toma de decisiones inmediatas para el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios y de ser el caso se hará una revisión de las observaciones que se presenten.

### ➤ Evaluación del impacto de la capacitación

Para evaluar la efectividad de la capacitación, el Grupo de Capacitación utilizará como herramienta, el formato GTH-FT-31 Impacto de apropiación del conocimiento para toda formación que tenga una intensidad superior a sesenta (60) horas y se realizará en un plazo máximo a tres (3) meses posteriores a la finalización de la formación donde se evidencien las competencias y conocimientos adquiridos por el servidor público en función de su trabajo y las cuales serán evaluadas por su jefe inmediato.

En cuanto a las formaciones con presupuesto asignado, la Unidad solicitará dentro de la modalidad contractual definida a las instituciones y/o universidades adelantar un diagnóstico de los conocimientos iniciales y uno al finalizar la capacitación, se solicitará junto con el certificado de aprobación un informe con los resultados y comentarios de estas.

En este sentido es importante precisar que la finalidad de estos diagnósticos es la de analizar las mejoras de las competencias laborales de los servidores públicos con relación a sus procesos de aprendizaje de las formaciones tomadas.

### 6.3.3 Medición

Con el fin de medir el cumplimiento del cronograma del Plan Institucional de Capacitación el Grupo de Capacitación realizará el seguimiento a través de indicadores que permitan identificar el desempeño y comportamiento de las actividades ejecutadas durante la vigencia y son insumos para la toma de decisiones.

Para este caso se cuenta con dos indicadores:

### ➤ Indicador de cumplimiento en capacitaciones

#### Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
$((N.^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas en el PIC}) / (N.^{\circ} \text{ de actividades programadas en el PIC})) * 100$	Trimestral	90%

Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento

#### Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
$((N.^{\circ} \text{ de participantes al reentrenamiento}) / (N.^{\circ} \text{ de convocados sin restricciones y autorizados})) * 100$	Trimestral	75%



## 6.4 Fase de acción

Una vez ejecutado el Plan Institucional de Capacitación y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cumplimiento y en las auditorías internas realizadas a los diferentes temas que maneja el Grupo de Capacitación se tomarán las acciones pertinentes en las oportunidades de mejora o acciones correctivas que permitirán el mejoramiento constante del PIC.

## 7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Cronograma de capacitación
- GTH-PR-11 Procedimiento de Capacitación
- GTH-PR-30 Procedimiento de Entrenamiento y Reentrenamiento
- GTH-PR-39 Procedimiento de Inducción y Reinducción
- GTH-FT-07 Formato Inducción y Reinducción para servidores Públicos
- GTH-FT-26 Monitoria
- GTH-FT-28 Evaluación Actividades de Capacitación
- GTH-FT-31 Formato de impacto de apropiación del conocimiento
- GTH-FT-40 Instrumento de Evaluación – Reinducción e Inducción a servidores públicos
- GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación
- GTH-FT-62 Inducción al Puesto de Trabajo
- GTH-FT-91 Acta de Compromiso por Capacitación y/o Entrenamiento
- GTH-PG-11 Programa para el fortalecimiento de competencias comportamentales
- GTH-FT-217 Listado de Asistencia para las actividades de la subdirección de Talento Humano.
- GTH-PG-09 Programa de Bilingüismo.
- GTH-CR-01 Cartilla inducción a contratistas
- GHT-CR-02 Cartilla para realizar la evaluación y certificación de competencias laborales

## 8. ANEXOS

A este documento se anexa el cronograma de capacitación para la vigencia 2023.



### 9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	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 vigencia2017.	06/02/2017	04
04	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia2018.	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 actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia2020.	22/01/2020	07
07	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia2021	20/01/2021	08
08	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia 2022	20/01/2022	09
09	Se actualiza Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023	19/01/2023	10
10	Se modifica Plan Institucional de Capacitación para incluir componente de Gestión del Conocimiento y clasificación de las formaciones en los ejes temáticos del cronograma.	03/04/2023	11

### 10. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
<b>Elaboró</b> Nombre: Dayann Liseth Gaitan Oliveros Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista del Grupo de Capacitación de la Subdirección de Talento Humano	
<b>Revisó:</b> Nombre: Nathalia Vargas Valero Cargo /dependencia: Coordinadora del Grupo de Capacitación  Nombre: Angie Nataly Ruíz Rodríguez Cargo /dependencia: Subdirectora de Talento Humano	
<b>Aprobó:</b> Nombre: Augusto Rodríguez Ballesteros Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
<b>Oficializó:</b> Nombre: Jenny Paola García Méndez Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	



				CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023												MINISTERIO DEL INTERIOR							
FORMACIONES																SEGUIMIENTO							
ITEM	EJE TEMÁTICO	TEMA	SUBTEMAS	A QUIEN SE DIRECCIONA LA CAPACITACION	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE	CUMPLIMIENTO	ESTADO	MES REAL DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	COBERTURA
1	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	DERECHOS HUMANOS	1. Rutas y mecanismos de protección de DDHH en Colombia. 2. Desde el enfoque de género y étnico 3. Sistema de alertas tempranas 4. Derecho a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad 5. Derechos civiles y políticos	Todo el personal			1			1			1				0			ALEXANDRA BOLAÑOS			
2	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO		Todo el personal				1					1				0			ALEXANDRA BOLAÑOS			
3	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	ENFOQUE DIFERENCIAL	1. Enfoque de género 2. Enfoque étnico 3. Enfoque territorial	Todo el personal			1			1			1				0			CAROLINA ESTRADA			
4	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PREVENCIÓN TEMPRANA DE LA ESTIGMATIZACIÓN		Todo el personal				1			1			1			0			MARCELA VASQUEZ			
5	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	CULTURA DE PAZ		Todo el personal		1			1		1					1	0			ALEXANDRA BOLAÑOS			
6	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	BUEN GOBIERNO Y ESTRUCTURA DEL ESTADO	1. Fortalecimiento de la función pública 2. Valores y principios de la constitución política 3. Estructura del Estado y acciones constitucionales	Todo el personal					1				1				0			JOHN SANTAMARIA			
7	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	RENDICIÓN DE CUENTAS		Todo el personal		1	2	2	2								0			BRAYAN PAREJA			
8	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	POLITICA PÚBLICA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN	1. Seguridad preventiva 2. Seguridad pública 3. Acciones correctivas	Todo el personal			1			1				1			0			CAROL VILLAMIL			
9	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTILÍDICO		Todo el personal						1							0			BRAYAN PAREJA			
10	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	SEGURIDAD HUMANA		Todo el personal					1				1				0			CAROL VILLAMIL			
11	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	NEGOCIACION COLECTIVA		Todo el personal					1				1				0			YOJED TOVAR			
12	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	ATENCIÓN AL CIUDADANO	1. Derecho de petición y racionalización de trámites 2. Fortalecimiento en la atención de las PORSO 3. Atención al público en cumplimiento de parámetros de enfoque diferencial	Todo el personal		1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0			JOHN SANTAMARIA			
13	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACCIÓN SIN DAÑO Y ENFOQUE PSICOSOCIAL		Todo el personal						1				1			0			CAROLINA ESTRADA			
14	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ARGUMENTACIÓN Y REDACCIÓN JURÍDICA		Todo el personal					1					1			0			BRAYAN PAREJA			
15	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	HABILIDADES BLANDAS		Todo el personal		1			1			1			1		0			CAROLINA ESTRADA			
16	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL		Todo el personal			1				1		1				0			CAROLINA ESTRADA			
17	TRANSFORMACION DIGITAL	GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS Y LA INFORMACIÓN	Manejo de las TIC	Todo el personal					1					1			0			OSCAR VALLEJO			
18	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Innovación y creatividad	Todo el personal			1				1						0			CAROL VILLAMIL			
19	TRANSFORMACION DIGITAL Y CREACION DE VALOR PÚBLICO	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - MIPG	1. Modelo integrado de planeación y gestión 2. Metodologías para la identificación, análisis de causalidad en acciones correctivas y de mejora	Todo el personal		1				1			1		1		0			JOHN SANTAMARIA			
20	TRANSFORMACION DIGITAL	GESTIÓN DOCUMENTAL		Todo el personal			1			1			1				0			OSCAR VALLEJO			
21	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	GESTIÓN FINANCIERA		Todo el personal					1			1					0			JOHN SANTAMARIA			
22	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	SISTEMA AMBIENTAL		Todo el personal		1					1				1		0			JOHN SANTAMARIA			
23	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Todo el personal		1					1				1		0			JOHN SANTAMARIA			
24	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA		Todo el personal											1		0			OLGA UMBARILA			
25	TRANSFORMACION DIGITAL	OFIMÁTICA (MICROSOFT OFFICE Y OFFICE 365)		Todo el personal			1			1					1		0			OSCAR VALLEJO			
26	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	CONTRATACIÓN ESTATAL		Todo el personal						1				1			0			BRAYAN PAREJA			
27	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	FORMULACIÓN DE PROYECTOS		Todo el personal					1								0			JOHN SANTAMARIA			
28	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	ACOSO LABORAL SEXUAL		Todo el personal			1			1					1		0			ALEXANDRA BOLAÑOS			
29	TRANSFORMACION DIGITAL	SISTEMA DE LA INFORMACIÓN Y GESTIÓN PARA LA GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA - SIGOB		Todo el personal			1						1				0			OSCAR VALLEJO			
30	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	CONOCE TU ENTIDAD	1. Decretos 299, 300 y 301 de 2017 2. Decreto 1066 de 2015 y Ley 1448 de 2011 3. Miserialidad de la UNP 4. Socialización de la ruta de protección individual y colectiva 5. Estudios de riesgo individual y colectivo	Dirección General, Subdirección Evaluación del Riesgo, Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y Oficina de Control Interno			1			1	1				1		0			DAYANN GAITAN			
31	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	MEDIDAS DE CONTROL LEY 1437	Tipos de actos administrativos, construcción, validez, efectos y revocatoria de los actos administrativos	Oficina Asesora Jurídica, Subdirección Evaluación del Riesgo y Subdirección Especializada de Seguridad y Protección						1							0			YOJED TOVAR			
32	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO		Oficina Asesora Jurídica													0			ELEAZAR LOZANO			
33	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	ESTRATEGIAS PROBATORIAS Y MEDIOS DE PRUEBA EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO		Oficina Asesora Jurídica						1							0			YOJED TOVAR			
34	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	JURISDICCION COACTIVA		Oficina Asesora Jurídica							1						0			ELEAZAR LOZANO			
35	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	NORMA ISO	1. ISO 39001 - Sistema de Gestión Seguridad Vial 2. ISO 37001 - Sistema de Gestión Antisoborno 3. ISO 27001 - Seguridad de la Información 4. ISO 45001 - Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina Asesora de Planeación e Información, Subdirección Evaluación del Riesgo, Subdirección de Protección y Subdirección Talento Humano													0			JOHN SANTAMARIA			
36	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	FORMULACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN CON METODOLOGÍA MGA		Oficina Asesora de Planeación e Información													0			DAYANN GAITAN			
37	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PRESUPUESTO PÚBLICO		Oficina Asesora de Planeación e Información						1							0			BRAYAN PAREJA			
38	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	INDICADORES DE GESTIÓN	1. Metodología para el diseño efectivo de indicadores de Gestión 2. Fortalecimiento en la formulación, seguimiento, análisis de datos e interpretación de indicadores.	Oficina Asesora de Planeación e Información y Oficina de Control Interno						1							0			JOHN SANTAMARIA			



**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023**



MINISTERIO DEL INTERIOR

**FORMACIONES**

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE
-------	---------	-------	-------	------	-------	-------	--------	------------	---------	-----------	----------

**SEGUIMIENTO**

ITEM	EJE TEMÁTICO	TEMA	SUBTEMAS	A QUIEN SE DIRECCIONA LA CAPACITACIÓN	Cronograma de Capacitación 2023												Seguimiento											
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	CUMPLIMIENTO	ESTADO	MES REAL DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	COBERTURA			
39	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	GESTIÓN DEL RIESGO	Metodologías para análisis, identificación, valoración y controles	Oficina Asesora de Planeación e Información																0			BRAYAN PAREJA					
40	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	METODOLOGIAS DE INVESTIGACIÓN		Oficina de Control Interno						1											0			CAROL VILLAMIL				
41	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	RIESGOS, INDICADORES Y AUDITORIA FORENSE		Oficina de Control Interno																	0			BRAYAN PAREJA				
42	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	ANÁLISIS DE DATOS	1. Análisis estadísticos, herramientas y metodologías 2. Manejo y elaboración de bases de datos 3. apropiación, uso y aplicación de analítica de datos	Oficina de Control Interno y Secretaría General															1			0			CAROL VILLAMIL			
43	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	ACTUALIZACIÓN NORMATIVA LEY 1712 DE 2014 Y LEY DE TRANSPARENCIA Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN NACIONAL		Oficina de Control Interno						1											0			ELEAZAR LOZANO				
44	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	DERECHO DISCIPLINARIO	1. Código general disciplinario 2. Responsabilidades disciplinarias en el marco de las funciones públicas	Secretaría General y Subdirección de Protección		1															0			BRAYAN PAREJA				
45	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	RESPONSABILIDAD FISCAL EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL		Secretaría General															1			0			BRAYAN PAREJA			
46	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		Secretaría General																	0			YOLIED TOVAR				
47	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	ARCHIVOS DE DERECHOS HUMANOS, MEMORIA HISTÓRICA Y CONFLICTO ARMADO		Secretaría General						1											0			ALEXANDRA BOLAÑOS				
48	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN PARA ARMEROS EN ARMAS LARGAS Y CORTAS		Secretaría General																1		0			CAROL VILLAMIL			
49	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	BLINDAJE DE VEHÍCULOS Y CHALECOS, BALÍSTICA		Secretaría General y Subdirección de Protección																1		0			CAROL VILLAMIL			
50	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN CONTABLE Y TRIBUTARIA		Secretaría General y Subdirección de Talento Humano																	0			ELEAZAR LOZANO				
51	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	MANEJO DE INVENTARIOS		Secretaría General																	0			OSCAR VALLEJO				
52	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	LOGÍSTICA		Secretaría General																	0			OSCAR VALLEJO				
53	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	COBRO COACTIVO		Secretaría General																1		0			ELEAZAR LOZANO			
54	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	ETICA DE LO PÚBLICO		Subdirección Evaluación del Riesgo																1		0			ALEXANDRA BOLAÑOS			
55	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Ley 1474 de 2011	Subdirección Evaluación del Riesgo y Secretaría General																	0			ALEXANDRA BOLAÑOS				
56	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	MANEJO DE LA INFORMACIÓN DE RESERVA		Subdirección Evaluación del Riesgo																	0			OSCAR VALLEJO				
57	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Construcción de paz y derechos humanos	Subdirección Evaluación del Riesgo																	0			CAROLINA ESTRADA				
58	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL RIESGO	1. Instrumento técnico estándar de valoración del riesgo 2. Técnicas de entrevista psicológica: validez y ergonía 3. Análisis de variables cuantitativas y cualitativas 4. Acción sin daños y enfoque psico-social 5. Medidas materiales e inmateriales de protección 6. Enfoque territorial, étnico y de prevención 7. Técnicas para la recolección y análisis de la información 8. Análisis prospectivo	Subdirección Evaluación del Riesgo, Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y Dirección General																	0			DAYANN GAITAN				
59	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	SOCIALIZACIÓN RESOLUCIÓN 1074 DE 2017		Subdirección Evaluación del Riesgo																	0			ELEAZAR LOZANO				
60	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	IDEACIÓN SUICIDA		Subdirección Evaluación del Riesgo		1															0			CAROLINA ESTRADA				
61	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	INTELIGENCIA DE FUENTES ABIERTAS - OSINT		Subdirección Evaluación del Riesgo																	0			DAYANN GAITAN				
62	CREACION DEL VALOR PÚBLICO	DERECHO CONSTITUCIONAL		Subdirección de Protección							1										0			YOLIED TOVAR				
63	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PROTECCIÓN A PERSONAS	1. Uso y manejo adecuado de medidas de protección en la prestación del servicio	Subdirección de Protección								1									0			CAROL VILLAMIL				
64	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	MECÁNICA AUTOMOTRIZ		Subdirección de Protección								1									0			OLGA UMBARILA				
65	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PRIMEROS AUXILIOS		Subdirección de Protección y Subdirección de Talento Humano																	0			OLGA UMBARILA				
66	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	INSTRUCTOR CONDUCCIÓN MOTOCICLETAS		Subdirección de Protección								1									0			CAROL VILLAMIL				
67	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN TÉCNICA EN EXPLOSIVOS		Subdirección de Protección																	0			CAROL VILLAMIL				
68	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN INSTRUCTOR EN TIRO		Subdirección de Protección																	0			CAROL VILLAMIL				
69	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PERITO AUTOMOTRIZ		Subdirección de Protección y Subdirección de Talento Humano																	0			BRAYAN PAREJA				
70	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PEDAGOGÍA		Subdirección de Protección y Subdirección de Talento Humano																	0			CAROLINA ESTRADA				
71	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PERITAJE		Subdirección de Protección																	0			BRAYAN PAREJA				
72	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN MANEJO EVASIVO Y DEFENSIVO		Subdirección de Protección																	0			OLGA UMBARILA				
73	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PREVENCIÓN FRENTE AL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS		Subdirección Especializada de Seguridad y Protección																	0			CAROLINA ESTRADA				
74	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ORDEN Y MANEJO DEL TIEMPO		Subdirección de Talento Humano		1		1													0			CAROLINA ESTRADA				
75	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	SEGURIDAD SOCIAL, PARAFISCALES E INCAPACIDADES		Subdirección de Talento Humano																	0			DAYANN GAITAN				
76	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS		Subdirección de Talento Humano																	0			CAROLINA ESTRADA				
77	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	TELETRABAJO UN TRABAJO SANO		Subdirección de Talento Humano																	0			ALEXANDRA BOLAÑOS				
78	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ASESORIA LEGAL EN TELETRABAJO		Subdirección de Talento Humano		1															0			YOLIED TOVAR				
79	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD DE COVID 19 Y EL SG- SST		Subdirección de Talento Humano																	0			ELEAZAR LOZANO				
80	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	RESOLUCIÓN 40996 DEL 2022		Subdirección de Talento Humano																	0			ELEAZAR LOZANO				
81	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	MANEJO DE HERRAMIENTAS DE DISEÑO		Subdirección de Talento Humano		1															0			OSCAR VALLEJO				
82	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ACTUALIZACIÓN DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN		Subdirección de Talento Humano																	0			CAROLINA ESTRADA				
83	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	TÉCNICAS DE AUDITORÍA A SISTEMAS DE GESTIÓN		Todo el personal																	0			DAYANN GAITAN				
84	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ANÁLISIS DE INDICADORES DE SEGURIDAD VAL E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES		Comité de Seguridad Val																	0			OLGA UMBARILA				
85	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	FUNCIÓN DE LOS ACTORES VALES EN LA VIA Y LAS IMPLICACIONES LEGALES POR INCUMPLIMIENTO DE LA NGRM		Comité de Seguridad Val																	0			OLGA UMBARILA				
86	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	INSPECCIONES PLANEADAS		COPASST																	0			JOHN SANTAMARIA				



**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023**



MINISTERIO DEL INTERIOR

**FORMACIONES**

**SEGUIMIENTO**

ITEM	EJE TEMÁTICO	TEMA	SUBTEMAS	A QUIEN SE DIRECCIONA LA CAPACITACIÓN	MES												CUMPLIMIENTO	ESTADO	MES REAL DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	COBERTURA											
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE																		
87	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		COPASST																						0			ALEXANDRA BOLAÑOS					
88	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ATENCIÓN EN CRISIS		COPASST							1																0			ALEXANDRA BOLAÑOS				
89	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	CULTURA INCLUSIVA		Todo el personal					1										1								0			CAROLINA ESTRADA				
90	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS		Todo el personal			1				1					1											0			MARCELA VASQUEZ				
91	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	INDUCCIÓN		Personal nuevo		2	2	2		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1					0			OLGA LIMBARILA				
92	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	RENDUCCIÓN		Todo el personal		1	2	1		2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1							0			OLGA LIMBARILA				
93	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	ENTRENAMIENTO		Personal nuevo		1				1										1							0			FRANCY CAMACHO				
94	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	REENTRENAMIENTO		Todo el personal		3	3	4		3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1							0			FRANCY CAMACHO				
<b>TOTAL</b>					0	0	19	0	27	0	28	0	27	0	27	0	26	0	25	0	23	0	26	0	18	0	4	0	0					

P  
E

Programado  
Ejecutado  
Los numeros hacen referencia a la cantidad de capacitaciones programadas dentro del mes

ESTADISTICA	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	TOTAL P	TOTAL E
Actividades programadas y ejecutadas en el	0	0	19	0	27	0	28	0	27	0	27	0	26	0	25	0	23	0	26	0	18	0	4	0			250	0
% Ejecución mensual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
% Cumplimiento meta en el trimestre (80%)	0																											