UNP

Plan

INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GTH-PL-01/V14

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
20/01/2025

1 Tabla de Contenido

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. MARCO LEGAL 3
4. DEFINICIONES 9
5. CONDICIONES GENERALES 18
6. CONTENIDO 18
7. FASES 18
7.1. Fase de Planificación 18
7.2 Fase de Ejecución 30
7.2.1. Inducción y Reinducción 42
7.2. 2. Capacitación en el uso Correcto y Seguro del arma de fuego de dotación y Reentrenamiento 43
7.2.3. Competencias Laborales 43
7.2.4. Habilidades Comportamentales 43
7.2.5. Bilingüismo 44
7.2.6. Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento para la Prevención y la Formación – PACO 44
7.2.7. Alianzas Interinstitucionales 44
7.2.8. Gestión del Conocimiento 45
7.2.9. Alta dirección 46
7.3. Fase de Verificación 49
7.4. Fase de acción 50
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS 51
9. ANEXOS 51
10. CONTROL DE CAMBIOS 51
11. CRÉDITOS 52

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 el diligenciamiento del formato GTH-FT-60 Identificación de necesidades de capacitación de las dependencias y procesos involucrados y finaliza con la fase de verificación dando cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan Institucional de Capacitación. el cual está dirigido a los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección.

3. MARCO LEGAL

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
1	Constitución	Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991	Constitución Política de Colombia	Asamblea Nacional Constituyente	4/07/1991	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html	Artículo 67
2	Ley	115 de 1994	*"Por la cual se expide la Ley General de Educación".*	Congreso de la República de Colombia	8/02/1994	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html	Artículo 5
3	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".*	Congreso de la República de Colombia	23/09/2004	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html	Capítulo 1 del Título 6
4	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".*	Congreso de la República de Colombia	26/07/2006	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1064_2006.html	Artículos 1 y 2
5	Ley	1960 de 2019	*"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*	Congreso de la República de Colombia	27/06/2019	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html	Artículo 3 y Artículo 4

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
6	Ley	1952 de 2019	*"Por medio de 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."*	Congreso de la República de Colombia	28/01/2019	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html#INICIO	Articulo 37 y Artículo 38
7	Ley	2094 de 2021	*"Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones relacionadas con el derecho disciplinario"*	Congreso de la República de Colombia	29/06/2021	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2094_2021.html	Articulo 12
8	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."*	Presidencia de la República de Colombia	5/08/1998	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html	Título 1
9	Decreto Ley	893 de 2017	*"Por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET"*	Presidencia de la República de Colombia	28/05/2017	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81856	Articulos 6 y 7
10	Decreto	1083 de 2015	*"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*	Presidencia de la República de Colombia	26/05/2015	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866	Titulo 9, del Artículo 2.2.5.5.31 al 2.2.5.5.38
11	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"*	Presidencia de la República de Colombia	11/09/2017	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433	Artículos 2.2.22.3.13, 2.2.22.2.1, 2.2.22.3.3
12	Decreto	648 de 2017	*"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública"*	Presidencia de la República de Colombia	19/04/2017	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915	Artículos 2.2.5.5.31, 2.2.21.2.4, 2.2.21.3.13.
13	Decreto	1072 de 2015	*"Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo"*	Ministerio del Trabajo	26/05/2015	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173	Artículos 1.2.3.2 , 2.2.1.2.3.2, 2.2.1.5.4, 2.2.1.5.8, 2.2.2.4.15

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
14	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"*	Presidencia de la República de Colombia	21/06/2018	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87022	Capitulo 4 y Capitulo 5
15	Decreto	1066 de 2015	*"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior"*	Presidencia de la República de Colombia	26/05/2015	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76835	Libro 2, Parte 4, Titulo 3, Capítulos 2, 3, 4, y 5 y un artículo del título 3, Capítulo 7
16	Decreto	1139 de 2021	*"Por el cual se modifica algunos artículos del Libro 2, Parte 4, Titulo 3, 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"*	Presidencia de la República de Colombia	23/09/2021	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=171486	Todo el documento
17	Decreto	243 de 2024	*"Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos"*	Presidencia de la República de Colombia	29/02/2024	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=234370	Artículo 2.2.2.4.19
18	Resolución	0312 de 2019	*"Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*	Ministerio del Trabajo	13/02/2019	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf	Lo relacionado con la capacitación en el SGSST

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
19	Resolución	1728 de 2021	*"Por el cual se modifica la Resolución 289 de 2020 y se dictan otras disposiciones"*	Unidad Nacional de Protección	12/11/2021	http://intranet.unp.gov.co/Resoluciones%202021/RESOLUCION%201728%20de%202021%20-%20MODIFICACI%c3%93N%20RES%200289%20DE%202020.pdf	Artículos 1 y 2
20	Resolución	40595 de 2022	*"Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial"*	Ministerio de Transporte	12/07/2022	https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mintransporte_40595_2022.htm#:~:text=Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%20%2D%20Normograma,de%202022%20Ministerio%20de%20Transporte%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.	Lo relacionado con la capacitación en el PESV
21	Resolución	0791	*"Por medio de la cual se organiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad Nacional de Protección"*	Unidad Nacional de Protección	23/05/2024	http://intranet.unp.gov.co/Paginas/resoluciones-2024.aspx	Artículo 3
22	Resolución	·054	*"Por medio de la cual se actualiza la Plataforma Estratégica de la Unidad Nacional de Protección - UNP para el periodo 2023-2026 y se deroga la Resolución 0199 del 2 de marzo de 2020"*	Unidad Nacional de Protección	15/01/2024	http://intranet.unp.gov.co/Paginas/resoluciones-2024.aspx	Todo el documento
23	Resolución	1767	*"Por la cual se organiza el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG-SIG) de la Unidad Nacional de Protección y se dictan otras disposiciones"*	Unidad Nacional de Protección	01/10/2024	http://intranet.unp.gov.co/Paginas/resoluciones-2024.aspx	Numeral VI del Artículo 4
24	Resolución	1172 de 2023	*"Por medio de la cual se regula el procedimiento de entrenamiento y reentrenamiento de los servidores públicos que realizan funciones de protección, requieren y tienen armamento asignado en la Unidad Nacional de Protección - UNP"*	Unidad Nacional de Protección	26/07/2023	http://intranet.unp.gov.co/CAPACITACION/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fCAPACITACION%2fEntrenamiento%20y%20Reentrenamiento&FolderCTID=0x0120003E48A68A7C7C	Todo el documento

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
						014BA64A17699D12FEC4	
25	Resolución	0237 de 2024	*"Por medio de la cual se regulan las responsabilidades de la capacitación y/o formación del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional de Protección - UNP"*	Unidad Nacional de Protección	09/02/2024	http://intranet.unp.gov.co/Paginas/resoluciones-2024.aspx	Todo el documento
26	Resolución	0538 de 2024	*"Por medio de la cual se modifica la resolución 0237 de 2024, "la cual se regulan las responsabilidades de la capacitación y/o formación del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional de Protección – UNP"*	Unidad Nacional de Protección	27/03/2024	http://intranet.unp.gov.co/Paginas/resoluciones-2024.aspx	Todo el documento
27	Circular Interna	CIR24-00000011	Cumplimiento al conducto regular de los procesos que integran el Plan Institucional de Capacitación.	Unidad Nacional de Protección	08/02/2024	http://intranet.unp.gov.co/CAPACITACION/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FCAPACITACION%2FPlan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20%28PIC%29%2F2024&FolderCTID=0x0120003E48A68A7C7C014BA64A17699D12FEC4&View=%7B97E94AD5%2D7271%2D4787%2DB449%2DC6A585DAF0D5%7D	Todo el documento
28	Circular Externa	100-10	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Departamento Administrativo de la Función Pública	21/11/2014	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320	Todo el documento

No.	TIPO DE DOCUMENTO EMITIDO	NÚMERO	TEMA RELACIONADO	ENTE EMISOR	FECHA DE APERTURA	FUENTE DE CONSULTA	ARTÍCULO O PARTE DE LA NORMA APLICABLE
29	Plan	GHT-PL-01-V12	Plan Institucional de Capacitación de la UNP vigencia 2024: 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.	Unidad Nacional de Protección	5/01/2024	http://intranet.unp.gov.co/SGI/Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FSGI%2FDocuments%2FGESTION%20TALENTO%20HUMANO%2F05%2EPLANES%20INSTITUCIONALES%2F05%2E%20Planes%2FPlan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n&FolderCTID=0x01200029C080505609C84488350FFA984DF75A&View=%7B569EDF3E%2DB475%2D4532%2D9E44%2D3FEB5E3765EB%7D	Todo el documento
30	Plan	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030	Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.	Departamento Administrativo de la Función Pública Escuela Superior de Administración Pública	Mayo de 2023	https://www.funcionpublica.gov.co/	Todo el documento
31	Guía	NA	Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación Del Plan Institucional de Capacitación	Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública	Mayo De 2023	https://www.funcionpublica.gov.co/	Todo el documento
32	Guia	Versión 1	Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación	Departamento Administrativo de la Función Pública	Octubre de	https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37827592	Todo el documento
33	Lineamiento Técnico	Versión 1	Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Diciembre 2020	https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37386704	Todo el documento

4. DEFINICIONES

Alianzas Interinstitucionales: A través de las alianzas interinstitucionales con entidades públicas y/o privadas nacionales e internacionales, se busca cooperación y apoyo para lograr beneficios educativos, de investigación o de intercambio de conocimientos para los servidores públicos de la entidad; dentro de estas alianzas se pretende lograr convenios y acuerdos con el propósito de fortalecer e incentivar el desarrollo profesional y laboral del personal. (UNP, 2024)

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)

Aprendizaje Asincrónico: Es el que permite a los estudiantes hacer uso, en el tiempo y lugar de manera independiente y autónoma, donde puedan acceder a clases y contenido en el momento de su preferencia que les permita concentración, absorción y reflexión sobre el contenido a través de elementos asincrónicos como videos, foros de discusión, entre otros. (Ministerio Nacional de Educación, 2021)

Aprendizaje Sincrónico: Es el que permite que los estudiantes y el docente o instructor tengan interacción en tiempo real, donde se pueda hacer trabajo colaborativo, se puedan establecer discusiones e intercambio de conocimiento
inmediatamente, así mismo los estudiantes pueden tener retroalimentación, aclaración de dudas, y guía de manera inmediata. (Ministerio de Educación Nacional, 2015)

Bilingüismo: El bilingüismo debe ser entendido como la capacidad de un sujeto para comunicarse de forma independiente y alterna en dos lenguas diferentes, en cualquier tipo de situación comunicativa con eficacia, el cual le permite al ser humano continuar desarrollando su capacidad cognitiva, al incorporar un nuevo vocabulario, nuevas formas gramaticales e incluso al conocer una nueva cultura, porque le ayuda a ejercitar la memoria posibilitándole interactuar con otras personas en los contextos a nivel académico y laboral. (UNP, 2022).

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).

Capacitación y/o Formaciones en el Plan Estratégico de Seguridad Vial: De conformidad con el numeral 2 del artículo 110 de Decreto 2106 de 2019, las entidades públicas o privadas deben ofertar capacitaciones en "seguridad vial" a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñe, por lo cual la UNP en el proceso de implantación del Plan Estratégico de Seguridad Vial incluirá dentro del Plan

Institucional de Capacitación este tipo de formaciones con el propósito de sensibilizar, mitigar sobre los riesgos de seguridad vial. (Presidencia de la República, 2019)

Capacitación del Uso Correcto y Seguro del Arma de Fuego de Dotación y Apoyo: Conjunto de enseñanzas y prácticas impartidas a servidores públicos, para que puedan afianzar conocimientos en el uso correcto y seguro del arma de dotación y apoyo, para desempeñar sus funciones de manera correcta. (UNP, 2024)

Certificación: Proceso mediante el cual se puede obtener un título y/o certificado; estos son el reconocimiento expreso de carácter académico otorgado a una persona natural al concluir un plan de estudios, haber alcanzado los objetivos de formación y adquirido los reconocimientos legal o reglamentariamente definidos. También se obtendrá el título o el certificado, al validar satisfactoriamente los estudios correspondientes, de acuerdo con el reglamento (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2015)

Comisión de Personal: Órgano de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia publica, 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).

Competencias Comportamentales: Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los servidores públicos cumplen sus funciones, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral. Las cuales deberán tener entre otros los siguientes criterios: responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (DAFP, 2018)

Comité de Gestión y Desempeño: Comité que orienta la programación, implementación y desarrollo de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, acorde con los recursos y necesidades de la entidad. (Grupo Capacitación - Subdirección de Talento Humano).

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).

Conocimiento Esencial: Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son: fundamentos constitucionales, descentralización territorial y administrativa y funciones principales de la administración pública. (DAFP, 2024)

Conocimiento Especializado: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el Servidor (a) Público (a) mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño. (DAFP, 2024)

Conocimiento Específico: Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el Servidor (a) Público (a) puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. (DAFP, 2024)

Convocatoria: Acto en virtud del cual se cita o llama, por escrito personal o público anuncio, a una o varias personas, para que concurran a determinado lugar, en día y hora fijados en antemano (Función Pública, 2024)

Constancia de Participación: De acuerdo a la oferta del Plan Institucional de Capacitación de la UNP y con el "principio de participación" de los servidores públicos en las actividades de este, consagrado en el literal d del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 , así mismo, con las competencias de que trata el Decreto 1075 de 2015 Sector Educación, La Unidad Nacional de Protección no es un ente autorizado para expedir certificaciones y/o títulos académicos, por lo cual solo tiene la facultada de emitir constancias de asistencia o participación esto de conformidad con (Ministerio de Educación, 2015).

Convenio 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).

Difusión de Conocimiento: Acciones que desarrolla una entidad pública para difundir información y conocimiento dentro de la propia entidad tanto con servidores como contratistas. (DAFP, 2020)

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. (Grupo de Capacitación, Subdirección de Talento Humano).

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).

Educación Virtual: Es un modo de acceso a la educación en el que las interacciones, sincrónicas y/o asincrónicas, entre los actores del proceso de enseñanza y aprendizaje, situados en diversos contextos geográficos, están 100% mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación – TIC. (Ministerio Nacional de Educación, 2021)

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, 2015).

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. (MINSALUD, 2021)

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), (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2025)

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, 2022).

Escuela de Formación: Institución o establecimiento de carácter académico (estatal o privado) que, de forma organizada y sistemática, presta un servicio educativo el cual está compuesto por recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, curriculares, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación. (Congreso de la República de Colombia, 1994)

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (OCDE, 2002)

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 (Congreso de la República, 1998)

Fuga del Conocimiento: Se trata de una problemática que se puede manifestar con el olvido del conocimiento, él cual puede ser uno accidental y el otro intencional. Además, que el olvido puede ser de diferente forma: por una depreciación del conocimiento, por pérdida de conocimiento y por desaprendizaje. Y, por último, plantean que el olvido organizacional se puede dar tanto en individuos como en procesos, herramientas y en el contexto organizacional (DAFP, 2020)

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, 2018).

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 (Grupo de Capacitación de la Subdirección de Talento Humano, 2024)

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. (Grupo de Capacitación – Subdirección de Talento Humano).

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. (Grupo de Capacitación – Subdirección de Talento Humano).

Formación Virtual: Proceso de aprendizaje soportado sobre las tecnologías de la información y comunicación., TIC, requiriendo esfuerzos de autoaprendizaje y autoevaluación. (Sena, 2020).

Gestión del Conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. (DAFP, 2020)

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, 2022).

Idoneidad para la Prestación del Servicio: En el ámbito laboral se habla también de "idoneidad" cuando se considera que alguien es adecuado, apropiado o conveniente, para desempeñar determinados cargos o funciones dentro de una organización, se entiende que es la capacidad que se tiene para llevar a cabo una actividad o desarrollar adecuadamente un fin; a través de ella es posible identificar la cualificación de un individuo para desempeñar una labor. (DAFP, 2022)

Indicador de Eficacia: Los indicadores de eficacia buscan determinar sí el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente. En este sentido, este tipo de indicadores no consideran la productividad del uso de los recursos disponibles con los que se cuenta para la consecución de los logros, se concentran en establecer el cumplimiento de los diferentes planes y programas de cualquier entidad, por lo que facilita la medición del grado en el que una meta ha sido cumplida teniendo en cuenta los plazos y las demás disposiciones estipuladas (DAFP, 2015).

Ahora bien, las medidas clásicas de eficacia corresponden a las áreas que cubren los objetivos de una entidad a saber son: cobertura, focalización y la capacidad de cubrir la demanda. (DAFP, 2015)

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).

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad. (Congreso de la República, 1998).

Inducción al Puesto de Trabajo: Este proceso se realiza los primeros días de ingreso del servidor público a la entidad en el cual se realizan los siguientes pasos:

1. Presentar al nuevo servidor a los compañeros de trabajo.
2. Transmitir al nuevo servidor los conocimientos básicos sobre las competencias de la entidad, la normatividad que los rige, la organización interna de la entidad que facilitan el aprendizaje de su trabajo.
3. Revisar sus funciones específicas, derechos, deberes y prohibiciones.

4. Hacer entrega de las normas que rigen la entidad y de los elementos de trabajo.
5. Empezar a asignar trabajos que le permitan familiarizarse con las funciones a desempeñar. Para garantizar una buena inducción se recomienda hacer un acompañamiento por parte del jefe inmediato y de uno de los servidores de la dependencia. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

Innovación Pública: Busca nuevas maneras para crear valor público compartido para todos y abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

Investigación: La investigación es un proceso fundamental en el ámbito académico y científico que nos permite descubrir, generar y validar conocimiento. Para llevar a cabo una investigación de manera efectiva, es necesario contar con una metodología adecuada que nos guíe en cada etapa del proceso. (Universidad de los Andes, 2023).

La Cultura de Compartir y Difundir: Se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. Igualmente, tiene una relación constante con el eje, Herramientas para uso y apropiación, donde se dispone del conocimiento en conjunto con las comunidades de práctica y equipos transversales para generar mayor difusión con los grupos de interés; esto constituye un gobierno más transparente, eficiente y participativo. (DAFP, 2020)

Línea de Aprendizaje y Liderazgo: Busca brindar herramientas a los lideres para el fortalecimiento de sus equipos que redunden en un ambiente laboral óptimo, desarrollando una mayor productividad en sus colaboradores. (DAFP, 2020)

Modalidad Presencial: Modalidad que requiere la concurrencia de estudiantes y profesores en un espacio físico en donde existe la interacción física como condición indispensable para el desarrollo del proceso de aprendizaje. Dicha interacción puede estar apoyada en distintos medios tecnológicos e informáticos, laboratorios, talleres y espacios adecuados. (Ministerio Nacional de Educación, 2021).

Modalidad Semipresencial: Es bajo una metodología de estudio flexible que combina la presencialidad con la virtualidad. De esta manera, el proceso de aprendizaje e investigación se lleva a cabo en casa u otros espacios diferente al aula de clase presencial, a través de sesiones virtuales en las que se realizan tareas y se tiene acceso a foros, materiales o lecciones grabadas que se encuentran en línea —por ejemplo, vídeos cortos, audios o documentos descargables—. Al mismo tiempo, hay un número de sesiones, obligatorias o voluntarias, que se imparten en el centro educativo de forma presencial y sirven para resolver dudas con los profesores, entregar trabajos, etc. Cuando se adopte la modalidad semipresencial se debe garantizar una presencialidad no inferior al cincuenta por ciento (50%) de las horas anuales de trabajo, determinadas en el artículo anterior y el desarrollo de prácticas, asesorías, tutorías, trabajos grupales y elaboración de módulos y guías. (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Observatorio: Es un espacio de observación e intercambio y colaboración que busca examinar o estudiar con atención, advertir o darse cuenta de una cosa, hacer notar o señalar.

Lo cual evoluciona con dos enfoques diferentes: el primero, relacionado con almacenes de información y generación de informes y el segundo, con formas más dinámicas sustentadas en la colaboración que estimulan la comunicación y promueven la reflexión y presenta un concepto que es en la actualidad el más utilizado en el contexto educativo (Husillos, 2006)

OSI: Observatorio Semillero de Investigación

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 (DAFP, 2023).

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. (UNP, 2024)

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, 2023).

Repositorio de Información: Se trata de plataformas digitales o físicas en la cual se puede acceder de manera digital o física, inmediata y gratuita o restringida para el ejercicio de un derecho, una actividad u obligación, que puede ser accedida utilizando o no un mecanismo de autenticación, en el cual se pueda realizar apropiación de información o conocimiento. (DAFP, 2020)

Reentrenamiento: Afianzamiento de conocimientos, técnicas y procedimientos ya aprendidos; cuyo objeto de la metodología, es la de orientar a los servidores públicos en cómo hacer de manera idónea su trabajo, con seguridad y eficiencia, permitiendo aflorar el potencial del componente humano y sus recursos, buscando afianzar habilidades y destrezas en aras de un óptimo desempeño laboral y personal (GTH-PR-30 Procedimiento de Capacitacion en el Uso Correcto y Seguro del arma de Fuego de Dotación y Reentrenamiento, 2024)

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos. (Congreso de la República, 1998)

Seguimiento: Función continua que utiliza una recopilación sistemática de datos sobre indicadores especificados para proporcionar a los administradores, y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo, indicaciones sobre el avance y logro de los objetivos, así como de la utilización de los recursos asignados. (DNP, 2014)

Semillero de Investigación: parte de la Semilla para dar cuenta de un estado de formación, de crecimiento, pero también de protección (Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia, 2020)

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. (Grupo de Capacitación de la Subdirección de Talento Humano, 2024).

Sensibilización: Modalidad para concientizar a una población sobre un tema específico (Grupo de Capacitación de la Subdirección de Talento Humano, 2024).

Servidor Público: Miembro de una corporación pública, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022).

Taller: Práctica educativa centrada en la realización de una actividad específica que se constituye en situación de aprendizaje asociada al desarrollo de habilidades, actividades compartidas, de carácter práctico o teórico-práctico, caracterizada por ciertos niveles de participación (Universidad Distrital de Colombia, 2015)

Transferencia Del Conocimiento: Tiene como objetivo organizar, crear, capturar o distribuir conocimiento y asegurar su disponibilidad a futuras personas que lo utilicen. Para fortalecer los procesos de aprendizaje en las entidades públicas. La transferencia de conocimiento es más compleja porque el conocimiento se encuentra en los miembros de la organización, en los instrumentos, en las tareas y en sus redes de soporte, por ellos se deben establecer estrategias para que haya una transferencia del conocimiento efectiva. (DAFP, 2020)

Video Conferencias Y/O Cursos Virtuales: Aprovechamiento del uso de la tecnología para efectuar un despliegue de mayor impacto a nivel nacional y local. (Grupo de Capacitación, 2024).

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 da cumplimiento al marco normativo establecido para todas las entidades públicas el cual 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, habilidades y aptitudes necesarias para que los servidores desempeñen de manera eficiente las funciones asignadas, mejorando los indicadores de desempeño y el cumplimento de los objetivos institucionales, a través de:

- Adaptación de los servidores a los cambios y a las nuevas oportunidades (aprendizaje de una segunda lengua y de cooperación interinstitucional).
- Generando sentido de pertenencia y un impacto positivo en la prestación del servicio mejorando la relación Estado - Ciudadano.
- Impulsando estrategias de formación y transferencia de conocimiento interna en la Unidad Nacional de Protección - UNP.
- Incentivando la gestión del conocimiento y la innovación de manera transversal al interior de la entidad.
- Realizar actividades basadas en las necesidades de capacitación en relación con los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

7. FASES

Cada etapa del Plan Institucional de Capacitación - PIC es esencial para alcanzar con éxito los objetivos y metas establecidas.

7.1. Fase de Planificación

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, inicia con la fase de planificación en la cual se recopilan todos los insumos necesarios para su elaboración. Esta fase proporciona la dirección para la ejecución y evolución de este.

Uno de los insumos esenciales para definir el PIC, son los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); el cual busca establecer una visión sobre cómo ser Servidor Público en el marco del Estado para orientar las temáticas hacia la búsqueda del

perfil idóneo y así contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los ejes temáticos, que conforman este plan son los siguientes:

.

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

Tabla 1. Ejes Temáticos Función Pública y ESAP, 2023

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	- Historia social, política y económica del conflicto armado. - La paz esencia del Gobierno. - Construcción de paz. - Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz. - Desarme, desmovilización y reintegración. - Justicia transicional. - Reforma institucional para la paz. - Reparación a las víctimas.
	SABER HACER	- Gobernabilidad para la paz. - Desarme, desmovilización y reintegración. - Protección y cuidado de las vidas. - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño. - Construcción de indicadores. - Evaluación de políticas públicas. - Esquemas asociativos territoriales. - Análisis de impacto normativo sobre paz. - Trámites de paz. - Diálogo y la cooperación: intergeneracionales. - Desigualdad y la exclusión social. - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz. - Acceso a la justicia. - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos. - Promoción y protección de los derechos humanos. - Lenguaje concordante y no discriminación. - Reparación. - Cultura de la paz. - Participación ciudadana. - Diálogo ciudadano. - Seguridad humana.
	SABER SER	- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio. - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. - Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas. - Resolución/mitigación de conflictos. - Comunicación interpersonal.
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	- Espacio, lugar y territorio. - Imaginarios y territorio. - Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. - Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. - Políticas públicas en la gestión socio-territorial. - Energías limpias y conflictos socioambientales. - Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. - Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. - Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades. - Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. - Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	SABER HACER	- Incrementos sustanciales en la productividad. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Territorialidades en clave con la paz total. - Cambio climático. - Faltan temáticas de medio ambiente.
	SABER SER	- Lenguaje claro y comprensible. - Servicio al ciudadano. - Priorización de la inversión social. - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. - Comunicación y lenguajes comunes. - Arte y Creatividad. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Comunidades de interés en la gestión territorial. - Goce del espacio y tiempo. - Pensamiento holístico/complejo/sistémico. - Creación en equipo. - Orientación al servicio. - Flexibilidad y adaptación al cambio. - Gestión por resultados. - Formas de interacción. - Comunicación asertiva y no violenta. - Diseño centrado en el usuario. - Adaptabilidad al cambio. - Capacidad de gestión de conflictividades

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. - Justicia de género, étnica y racial. - Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. - Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. - Violencias basadas en género. - Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. - De colonialidad y epistemologías. - Cuidado y equidad en el marco de los derechos. - Liderazgo femenino
	SABER HACER	- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes - Planificación de proyectos con perspectiva de género - Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. - Análisis con datos desagregados. - Generar estadísticas con enfoque de género - Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. - Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad). - Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. - Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad. - Merito e inclusión y diversidad. - Diálogo social.

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	SABER SER	- Comunicación asertiva. - Pensamiento crítico y estratégico. - Respeto por la diversidad. - Conciencia de las desigualdades. - Empatía. - Creatividad. - Apertura a los cambios. - Resolución de conflictos. - Resiliencia. - Tolerancia cero a la violencia de género. - Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	- Naturaleza y evolución de la tecnología. - Big Data. - Desarrollo de competencias digitales. - Cuarta Revolución Industrial. - Smart Cities. - Gobierno Digital. - Industria 4.0. y su relación con el Estado.
	SABER HACER	- Automatización y mejora de procesos. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial. - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos. - Seguridad digital. - Interoperabilidad. - Trabajo virtual. - Teletrabajo. - Automatización de procesos. - Programación en lenguajes Python y R. - Manejo de tecnología Blockchain. - Smart Cities y su relación con el Estado.
	SABER SER	- Comunicación y lenguaje tecnológico. - Creatividad. - Ética en el contexto digital y de manejo de datos. - Manejo del tiempo. - Pensamiento Sistémico. - Trabajo en equipo. - Cibercultura. - Seguridad digital y de la información. - Ética en la IA. - Adaptación al cambio. - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular,

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. - Comunicación asertiva. - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia). - Programación neurolingüística asociada al entorno público.
	SABER HACER	- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. - Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). - Identidad nacional y del servicio público. - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
	SABER SER	- Conocimiento critico de los medios. - Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación. - Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. - Principios de la Función Pública. - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés). - Participación ciudadana y rendición de cuentas - Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental. - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados. - Gobierno abierto. - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022). - Integridad. - Objetividad. - Transparencia. - Honradez. - Imparcialidad.
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	- Pensamiento analítico. - Pensamiento crítico. - Comunicación digital. - Liderazgo en entornos digitales. - Creatividad e innovación. - Gestión documental. - Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	SABER HACER	- Herramientas para la obtención de resultados. - Comunicación efectiva y asertiva. - Liderazgo efectivo. - Gestión del desarrollo de las personas. - Resolución de conflictos. - Gestión de procedimientos. - Gestión del Talento Humano por Competencias. - Guía referencial Iberoamericana de competencias - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público. - Catálogo de competencias funcionales.
	SABER SER	- Aprendizaje continuo. - Orientación a resultados. - Orientación al usuario y a los ciudadanos. - Compromiso con la organización. - Trabajo en equipo. - Adaptación al cambio. - Resiliencia, Tolerancia. - Inteligencia emocional. - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

Fuente: Elaboración propia con base a las recomendaciones y lineamientos de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023 – 2030 (ESAP).

*Las temáticas de los ejes es informativa y únicamente se aplicarán las formaciones que se encuentran relacionadas en el Cronograma Anexo a este documento.

Además de la guía proporcionada para establecer el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se utilizan los siguientes mecanismos descritos a continuación:

- Mesas de trabajo con los procesos y partes interesadas de la Unidad Nacional de Protección - UNP, para identificar las necesidades de conocimiento esencial, especifico y especializado.

- 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 y bajo comunicación interna.

  Las capacitaciones solicitadas y aceptadas para ser ejecutadas se relacionan en el apartado del hacer del presente documento.

- Aplicación y consolidación de los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada a la comunidad de la Unidad Nacional de Protección - UNP.

  La Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025 se realizó con el objetivo de identificar las áreas de conocimiento, habilidades y preferencias formativas de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección - UNP. La muestra estuvo

conformada por un total de **288 participantes**[1], distribuidos entre diferentes dependencias de la entidad, lo que permitió obtener una visión integral y representativa de las necesidades del personal.

Tabla 2. Distribución de género Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	177	61,46
FEMENINO	110	38,19
NO BINARIO	1	0,35

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Como se observa en la tabla 2. predomina el género masculino (61.46%), seguido del femenino (38.19%) y con un mínimo de personas no binarias (0.35%).

Tabla 3. Nivel de escolaridad Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
PROFESIONAL	83	28,82
TÉCNICO	59	20,49
ESPECIALISTA	58	20,14
BACHILLERATO	53	18,40
MAGISTER	17	5,90
TECNOLÓGICO	17	5,90
PRIMARIA	1	0,35

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

La tabla 3 muestra que el 28.82% de los encuestados tienen formación profesional, el 20.49% son técnicos, y el 20.14% son especialistas. Grupos más pequeños se distribuyen entre bachillerato (18.40%), tecnólogos (5.90%), y magísteres (5.90%), con un mínimo de personal con estudios primarios (0.35%). Esto refleja una diversidad de niveles educativos y sugiere que las capacitaciones deben ser diseñadas en diferentes niveles de complejidad para responder a las capacidades y necesidades del personal.

Tabla 4. Respuesta por dependencia Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN	130	45,14
SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN	63	21,88
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN	38	13,19
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	20	6,94
DIRECCIÓN GENERAL	17	5,90
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO	14	4,86
SECRETARÍA GENERAL	5	1,74
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0,35

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

A partir de los resultados obtenidos, se observa que las subdirecciones de tipo misional; la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, representa la mayor proporción, seguido por, la Subdirección de Protección, con el 21.88% del personal,

[1] En el formulario de Microsoft Forms que se registran 291 respuestas, pero al depurar datos, incompletos y repetidos, quedaron 288 respuestas válidas, que fueron las utilizadas para la elaboración para el presente plan.

tomado del 45.14% del total de los encuestados, por último, la Subdirección de Evaluación del Riesgo cuenta con el 4.86% del personal, lo que representa un grupo más reducido en comparación con las dependencias antes mencionadas.

La Oficina Asesora de Planeación e Información (13.19%) destaca como la dependencia estratégica con mayor representación, reflejando su rol transversal en la planificación y evaluación institucional. La Subdirección de Talento Humano (6.94%) tiene una función clave en la gestión del personal, con un enfoque en el bienestar y la formación. La Dirección General (5.90%) concentra un equipo compacto enfocado en la toma de decisiones estratégicas y la definición de objetivos institucionales, lo cual es característico de una dependencia directiva.

La Secretaría General, con un 1.74% de los encuestados, desempeña un papel especializado en soporte administrativo y logístico. Su tamaño reducido refleja su enfoque en actividades de apoyo necesarias para la operatividad de la entidad. La Oficina de Control Interno, con un 0.35% de los encuestados, es la más pequeña muestra respecto a todas las dependencias. Esto es consistente con su rol especializado en vigilancia, auditoría y cumplimiento normativo, funciones que requieren un equipo reducido, pero altamente capacitado.

Tabla 5. Modalidad preferida para el desarrollo de las actividades de formación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Semi-presencial (Virtual y presencial)	107	37,15
Presencial	106	36,81
Virtual	75	26,04

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

En cuanto a la modalidad preferida, el 37.15% de los encuestados optan por la modalidad semipresencial, el 36.81% prefieren la presencial, y el 26.04% eligen la virtual. Esto sugiere que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) debe centrarse en formatos híbridos y presenciales, maximizando la accesibilidad y efectividad en la apropiación de conocimientos, combinando elementos prácticos y tecnológicos.

Tabla 6. Nivel de satisfacción con la adquisición, preservación y transmisión del conocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
2 (Neutral)	151	52,43
3 (Satisfecho)	114	39,58
1 (Insatisfecho)	23	7,99

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

En términos de satisfacción, el 52.43% de los encuestados se sienten neutrales respecto a la adquisición, preservación y transmisión del conocimiento, mientras que el 39.58% están satisfechos y el 7.99% insatisfechos. Este resultado refleja una percepción general de indiferencia que será atendida por el Grupo de Capacitación para fortalecer los mecanismos de gestión del conocimiento, promoviendo una mayor apropiación y utilidad del aprendizaje.

Tabla 7. Dedicación de tiempo a la capacitación semanal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
2 horas	137	47,57
4 horas	97	33,68
8 horas	44	15,28
16 horas	10	3,47

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

En relación, con el tiempo que los encuestados pueden dedicar semanalmente a la capacitación, el 47.57% indicó que dispone de 2 horas, el 33.68% señaló 4 horas, el 15.28% puede dedicar 8 horas, y solo el 3.47% mencionó 16 horas. Esto sugiere que la mayoría de los servidores públicos tienen limitaciones de tiempo, lo que indica la necesidad de diseñar capacitaciones breves y prácticas, optimizando los espacios disponibles para maximizar el aprendizaje. Las sesiones más largas podrían adaptarse para los participantes con mayor disponibilidad.

Tabla 8. Aprendizaje utilizando computadores (e-learning)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	232	80,56
No	56	19,44

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

El 80.56% de los encuestados afirmó estar familiarizado con el uso de herramientas de aprendizaje en línea, aspecto que puede ser explicado con la puesta en marcha de la Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento – PACO, que todos los servidores públicos de la entidad manejan. Mientras que el 19.44% no tiene experiencia con estas tecnologías. Este dato refleja una amplia aceptación y preparación para el uso de plataformas digitales en los procesos de capacitación. Sin embargo, el porcentaje de quienes no están familiarizados evidencia la necesidad de incluir sensibilizaciones básicas para este grupo, asegurando que puedan integrarse y beneficiarse de las capacitaciones virtuales.

Tabla 9. Preferencias de conocimiento esencial para el proceso de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Lenguaje Claro y Asertivo	88	30,56
Derechos humanos y prevención de violencias	64	22,22
Seguridad Humana	49	17,01
Cultura de Paz y Resolución de conflictos	40	13,89
Historia, Buen Gobierno y Estructura del Estado Colombiano	35	12,15
Educación Ambiental	12	4,17

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Según los resultados de la encuesta, el 30.56% de los encuestados identificó como prioritario el desarrollo de habilidades en lenguaje claro y asertivo. Este dato subraya la necesidad de fortalecer la comunicación efectiva, tanto a nivel interno como externo, para facilitar interacciones más fluidas entre dependencias y con los beneficiarios.

Además, el 22.22% consideró relevante adquirir conocimientos en derechos humanos y

prevención de violencias, alineándose con los principios misionales de la UNP y destacando la importancia de sensibilizar al personal sobre equidad y prevención. En paralelo, el 17.01% señaló la seguridad humana como una prioridad clave, enfatizando la necesidad de abordar conceptos integrales que incluyan tanto la protección física como psicológica en los esquemas de seguridad.

Otros temas relevantes incluyen la cultura de paz y resolución de conflictos (13.89%) y el buen gobierno y la estructura del Estado (12.15%), reflejando la importancia de un enfoque ético y orientado hacia la paz en el cumplimiento de las funciones institucionales.

Tabla 10. Preferencias de conocimiento especializado para el proceso de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ciberseguridad	98	34,03
Análisis y evaluación de riesgo	79	27,43
Protección a Personas	62	21,53
Estudio de Genero y Diversidad Cultural	41	14,24
Conducción Protectiva	8	2,78

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

En cuanto a los conocimientos especializados, el 34.03% de los encuestados considera que la ciberseguridad es una prioridad, reflejando la creciente preocupación por los riesgos digitales en el entorno institucional y la necesidad de proteger la información sensible.

El análisis y evaluación de riesgos es señalado por el 27.43% como un conocimiento esencial, destacando la importancia de desarrollar competencias técnicas que permitan identificar, valorar y mitigar amenazas a las poblaciones objeto de los programas responsabilidad de la UNP.

Por su parte, el 21.53% identifica la protección a personas como un área prioritaria, lo que reafirma la relevancia de mejorar las capacidades operativas y estratégicas en esta función misional. Temas como estudios de género y diversidad cultural (14.24%) y conducción protectiva (2.78%) complementan el panorama, evidenciando la necesidad de enfoques más especializados para atender diversas realidades y contextos.

Tabla 11. Preferencias de conocimiento especializado para el proceso de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades digitales / Tecnología e Innovación	136	47,22
Gestión administrativa	58	20,14
Salud mental, bienestar y gestión de crisis	35	12,15
Gestión del Talento Humano	31	10,76
Sistema integrado de gestión	28	9,72

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Frente a las habilidades específicas, el 47.22% de los encuestados prioriza las habilidades digitales, destacando la necesidad de actualizar competencias tecnológicas

para optimizar procesos y mejorar la productividad institucional.

La gestión administrativa es mencionada por el 20.14% como una habilidad relevante, lo que refleja la importancia de fortalecer las capacidades en planeación, organización y gestión de recursos. Además, el 12.15% de los participantes señala la salud mental, el bienestar y la gestión de crisis como áreas necesarias, lo que resalta la importancia de abordar aspectos psicosociales para mejorar el rendimiento y el ambiente laboral.

Otras habilidades, como gestión del talento humano (10.76%) y manejo del sistema integrado de gestión (9.72%), apuntan a la necesidad de competencias que aseguren un enfoque integral y estratégico en la gestión institucional.

Tabla 12. Enfoques aplicables al proceso de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Enfoque territorial	92	31,9
Enfoque poblacional	91	31,6
Enfoque diferencial	79	27,4
Enfoque de género	26	9,0

Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

Los enfoques territoriales (31.9%) y poblacional (31.6%) fueron los más destacados, seguidos por el enfoque diferencial (27.4%). Este resultado refuerza la necesidad de que las capacitaciones se adapten a contextos específicos, atendiendo las características de las comunidades y los territorios en los que opera la entidad.

La encuesta de necesidades de capacitación 2025 proporciona una visión integral de las prioridades formativas de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección (UNP), revelando tendencias clave en conocimientos, habilidades y metodologías de aprendizaje. Los resultados reflejan una clara necesidad de fortalecer competencias técnicas como ciberseguridad, análisis de riesgos y habilidades digitales, junto con habilidades transversales como comunicación, liderazgo y redacción. Además, la preferencia por modalidades semipresenciales y productos visuales como presentaciones e infografías evidencia la importancia de formatos flexibles y atractivos para maximizar el impacto del aprendizaje.

Insumos:

Adicionalmente a las herramientas mencionadas, el diseño del Plan Institucional de Capacitación incluirá insumos claves derivados de diferentes procesos institucionales. Entre estos se destacan:

- Los resultados de la implementación del Plan de Gestión del Conocimiento y la innovación y del semillero de investigación.
- Planes de mejoramiento relacionados en las evaluaciones de desempeño de la vigencia anterior, para cerrar brechas del conocimiento.
- Resultados de las evaluaciones de clima laboral y enfoque psicosocial.
- 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.

- Cumplimiento a normativa interna y Gubernamental.

En virtud de lo anterior, una vez recibidas las necesidades de capacitación, se procede a consolidar todas las necesidades de capacitación, para generar un informe e identificar la no duplicidad; determinando si aplican al fortalecimiento de competencias de cada proceso que conforma la Unidad Nacional de Protección - UNP o si se deben trasladar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos o en caso contrario para ser retiradas.

Una vez consolidado el informe se procede a la categorización por tipo de conocimiento y se estructura el cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para ser entregado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su respectiva aprobación.

Es importante precisar que, durante esta fase de planificación para el desarrollo de las actividades establecidas, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) será ejecutado conforme al presupuesto asignado al Grupo de Capacitación para la vigencia correspondiente. En este sentido, se dará prioridad a aquellas actividades que, por su naturaleza, se encuentren alineadas con la misionalidad de la Unidad Nacional de Protección (UNP).

En cuanto a la asignación del presupuesto para la ejecución de las capacitaciones, se determina inicialmente cuáles actividades requieren recursos monetarios y cuáles no, con el objetivo de gestionar su ejecución a través de convenios interadministrativos con entidades estatales, privadas, embajadas u otras organizaciones, facilitando la formación sin incurrir en erogaciones presupuestales.

El cronograma de las capacitaciones a realizar es un anexo a este documento, donde se define una programación para llevar a cabo todas las actividades en los tiempos acordes durante el año.

7.2 Fase de Ejecución

Es fundamental que todos los servidores públicos cuenten con competencias laborales definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entendidas como la capacidad de desempeñarse eficientemente en diversos contextos del sector público. Estas competencias se basan en conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que el empleado público debe poseer y demostrar para alcanzar resultados óptimos.

Por ello, es crucial que la entidad establezca un mecanismo estratégico orientado a fortalecer dichas competencias, fundamentado en principios y atributos que promuevan el aprendizaje organizacional y la transferencia de conocimiento generado en el desarrollo de políticas, servicios y bienes públicos, consolidándose como una entidad que aprende.

A continuación, se presenta el detalle de las formaciones solicitadas por las diferentes dependencias de la entidad, identificando las necesidades específicas de capacitación para fortalecer las competencias laborales y operativas en cada grupo.

- Formaciones transversales y de conocimiento general

Estas capacitaciones están dirigidas a todos los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se consideran de conocimiento esencial. Su contenido abarca fundamentos constitucionales, aspectos sociales del Estado, descentralización territorial, funciones principales de la administración pública, entre otros temas clave.

Tabla 13. Capacitaciones Transversales

TEMAS TRANSVERSALES		
No.	**NOMBRE DE LA FORMACIÓN**	**SUBTEMAS**
1	Habilidades Socioemocionales	• Trabajo en equipo, Comunicación interna y con las diferentes comunidades de la Unidad Nacional de Protección, enfoque territorial desarrollo de capacidades personales de liderazgo. • Habilidades directivas y comunicacionales para la gestión eficaz. • Gestión de Conflictos y del tiempo. • Toma de decisión y resolución de Problemas. • Liderazgo con énfasis en solución de conflictos. • Manejo de Emociones.
2	Liderazgo emocional	• Competencias emocionales. • Motivación. • Gestión de conflictos. • Prevención y lucha contra la corrupción. • Técnicas y métodos de solución de problemas
2	Conoce tu entidad	• Programa de Transparencia y ética Pública. • Código de Integridad - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia). • Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
3	Transparencia y Ética Pública	Lineamientos Decreto 1122 de 2024
4	Inglés	
5	Gestión Documental (Físico y Digital)	Marco normativo
		Generalidades
		Sistema Integrado de Conservación
		Diagnóstico integral de archivos. Aspectos de conservación documental preventiva
		Conservación preventiva
		Conservación - Restauración
		Clasificación y organización de documentos, tanto físico como digital
		*Gestión del ciclo de vida del archivo
		Marcos de referencia y elementos de la clasificación
		Tablas de Retención
		Manejo de los documentos electrónicos de archivo
6	Derechos Humanos Fundamentales para todo el personal de la UNP.	Principios, conceptos, básicos y la aplicación de derechos humanos
		Promoción y protección de los Derechos Humanos.

TEMAS TRANSVERSALES		
No.	**NOMBRE DE LA FORMACIÓN**	**SUBTEMAS**
		Políticas públicas de seguridad de DDHH
		Efectos negativos de la corrupción en los derechos humanos.
7	Paz Total y Seguridad Humana	Historia, Causas y aspectos relevantes que deba saber la Comunidad UNP
8	Construcción, análisis de datos y visualización	Las capacitaciones en herramientas tecnológicas (Power BI , Pivot, entre otros) presenciales, especialmente en regionales.
9	Ciberseguridad- Seguridad en la Información	Política de seguridad digital.
10	Redacción y ortografía	Gramática, Redacción de Informes, Lecto- escritura.
		Documentación Efectiva: Elaboración de Actas.
		Presentación de informes y redacción de correos.
11	Ofimática- herramientas Microsoft	Ofimática aplicada a la gestión pública.
		Computación en la nube.
		SharePoint y demás herramientas relacionadas.
12	Enfoque Diferencial, de Género y Enfoque Interseccional	Enfoque Diferencial.
		Tipos de enfoque diferencial y legislación que regula su protección.
		Conceptos de enfoque diferencial y enfoque interseccional.
		Tipos de Enfoque Diferencial.
		Articulación de los enfoques diferenciales.
		Alcance del principio de igualdad y no discriminación para la defensa de los derechos humanos.
		Actividades y metodologías.
		Normatividad y jurisprudencia.
13	Atención al Ciudadano	Relación entre autoestima y asertividad. Conceptos y tipos de comunicación
		Comportamiento agresivo, pasivo y asertivo.
		Desarrollando habilidades de comunicación. , Postulados de la comunicación efectiva y persuasiva
		Accesibilidad y relacionamiento con personas en condición de discapacidad.
		Servicio al Ciudadano Incluyente
		Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía para todos los canales de atención
		Lenguaje Claro y comprensible
		Normatividad de servicio a las ciudadanías
		Caracterización de ciudadanía y grupos de valor.
14	Prevención de la estigmatización	Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración
		Reconocimiento de imaginarios sociales, etiquetas y normas sociales.
15	Prevención de Violencias basadas en género	Técnicas de atención con enfoque de género.
		Reconocimiento de los tipos de violencia.
		Masculinidades diversas no violentas.
16	Gestión ambiental	Cambio Climático y desafíos

Fuente: Recopilado con cada uno de los insumos recibidos tanto de las mesas de trabajo realizadas y lo allegado bajo el formato GTH-FT-60 - Identificación de Necesidades de Capacitación, para la vigencia 2025.

Algunas de las formaciones transversales que se mencionan a continuación están alineadas con los planes y reportes institucionales, garantizando su coherencia con las necesidades y objetivos estratégicos de la entidad.

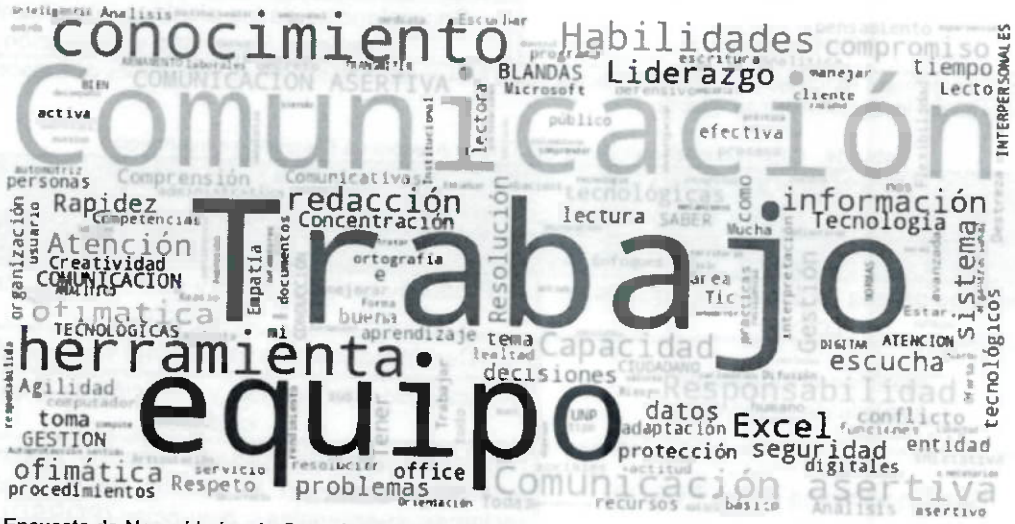
Tabla 14. Cumplimientos

CAPACITACION	CUMPLIMIENTO
Derechos humanos	- Cumplimiento Decreto 1139 de 2021. - CONPES. - Plan de acción y fortalecimiento de víctimas de cada vigencia.
Enfoque diferencial	- Subcomisión de género. - Comité de convivencia laboral.
Acción sin daño y enfoque psicosocial	- Comité de convivencia laboral. - Cumplimiento Resolución 1728 de 2021.

Fuente: Grupo de Capacitación – Subdirección de Talento Humano

En relación con los resultados obtenidos de la "Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025", aplicada a 288 servidores públicos y contratistas, se incluyó una pregunta abierta: "¿Qué habilidades considera que son esenciales para su trabajo?". Los resultados se representaron en la nube de palabras adjunta, lo que permitió identificar las prioridades formativas del personal. Estas se agruparon en categorías como comunicación asertiva, trabajo en equipo, y habilidades ofimáticas y tecnológicas, destacándose como las más mencionadas dentro de las formaciones transversales y de conocimiento general.

Ilustración 1. Nube de palabras (Habilidades esenciales para el trabajo)



Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

La nube de palabras refleja la frecuencia de conceptos claves como comunicación asertiva, trabajo en equipo, habilidades ofimáticas, tecnología, redacción, comprensión lectora, gestión del tiempo organizacional, resolución de problemas, toma de decisiones entre otros, o que evidencia un interés por desarrollar tanto habilidades técnicas como blandas.

- Formaciones especializadas

Son aquellas formaciones que les permite a los servidores públicos, mejorar continuamente su desempeño en el ámbito organizacional a partir de las capacitaciones 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; a continuación, se detalla las diferentes capacitaciones solicitadas por las dependencias:

Tabla 15. Capacitaciones solicitadas por Dirección General

DIRECCIÓN GENERAL		
AUGUSTO RODRIGUEZ BALESTEROS		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Manejo de Escenarios, uso del micrófono	
2	Power BI	Construcción bases de datos y Visualización.
3	Manejo de la Información ISO 27001	
4	Inteligencia Artificial	
5	Medio Ambiente	Desde el rol que cada uno tiene en el ejercicio de sus funciones.
6	Prevención del Acoso Laboral Sexual	
7	Prevención de Riesgos	Sistema Seguridad Salud en el Trabajo.
8	Temas Constitucionales de Seguridad	
9	Normativa que estén dentro del marco CERREM	
10	Derecho Disciplinario	
11	Control Político Ley	
12	Derecho Administrativo	Actos administrativos.
		Formas de dejar sin efecto.
13	Ley Territorial	Competencias de los alcaldes, gobernantes en materia de Seguridad y Protección.

Fuente: Recopilación de mesa de trabajo y según lo solicitado a través del formato identificación de necesidades de Capacitación (GTH-FT-60), enviado al correo institucional de capacitación

Tabla 16. Capacitaciones solicitadas por Oficina Asesora de Planeación e Información

OFICINA ASESORA DE PLANEACION E INFORMACION (OAPI) JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO (E)		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Liderazgo para la Dirección de Equipos de Trabajo	• Productividad, bienestar y salud mental, Innovación y adaptación.
2	Atención al ciudadano Análisis de resultados	Caracterización de ciudadanía y grupos de valor.
		Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana.
3	Gestión oportuna de las PQRSD	Responsabilidad disciplinaria, penal y administrativa por extemporaneidad en la gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD).
4	Formulación y análisis de presupuesto para solicitud de Recursos Públicos	
5	Gestión de la Información Estadística	
6	Política de Gobierno Digital	
7	Gerencia de Proyectos	Metodologías de Desarrollo.
8	Desarrollo de Aplicaciones	
	Inteligencia Artificial	
9	Blockchain- ARGIS -Big Data, SQL	

OFICINA ASESORA DE PLANEACION E INFORMACION (OAPI) JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO (E)		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
10	Curso de ITIL	
11	Curso de SCRUM	
12	Contratación Estatal	
13	Protocolo IPv6	
14	Innovación tecnológica	
15	Norma ISO 9000, 14001, 45001, 27001, 31000	
16	Sistemas de Información Geográfica	

Fuente: Recopilación de mesa de trabajo y lo informado a través del formato Identificación de necesidades de capacitación (GTH-FT-60) con los MEM24-00059914

Tabla 18. Capacitaciones solicitadas por Oficina Control Interno

OFICINA CONTROL INTERNO (JEFE) LIZETH NATHALIA ROJAS FORERO		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Capacitación sobre el Seguimiento y Evaluación de la Efectividad de Controles de los Mapas Integrales de Riesgo de Seguridad de la Información	Seguimiento y evaluación de la efectividad de los controles de los Mapas Integrales de Riesgo de Seguridad de la Información es una decisión estratégica que permitirá a la Oficina de Control Interno mejorar su seguimiento y evaluación que contribuirá a cumplir con la normatividad, y garantizar la protección de la información crítica.
2	Plan de Mejoramiento	Capacitación en la construcción de un Plan de Mejoramiento, teniendo en cuenta la causa raíz de cada uno de los hallazgos evidenciados.
3	Respuesta a Requerimiento a los Entes de Control	En cuanto al cumplimiento de los términos dados por los entes de control a los requerimientos de información.
4	Informes EKOGUI	Informe que debe ser presentado a la Agencia Jurídica de defensa del estado en especial de los roles y la capacitación que se le debe dar a aquellos funcionarios o contratitas que son nuevos y deben asumir este Rol.
5	SIIF Nación	Conocimiento en el aplicativo del SIIF para realizar el seguimiento al mismo y a los rubros que allí se consignan.

Fuente: Recopilación de la mesa de trabajo realizada y según lo informado a través del formato Identificación de necesidades de capacitación (GTH-FT-60), bajo el MEM24-00058856

Tabla 19. Capacitaciones solicitadas por la secretaria general

SECRETARIA GENERAL CHAVARRO MARÍN JUAN CAMILO		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Contratación Estatal	Planificación y liquidación en la contratación pública.
		Supervisión efectiva de contratos.
		Función del supervisor del contrato.
		Apoyo y terminación del contrato.
2	Diplomado Derecho Disciplinario	Introducción al Derecho Disciplinario, Alcance de la reforma de la Ley 1952 de 2019, Relaciones especiales de sujeción, Acción disciplinaria.

SECRETARIA GENERAL CHAVARRO MARÍN JUAN CAMILO		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
		Los regímenes disciplinarios y alcance del Código General.
		Perspectiva laboral del derecho disciplinario.
		Inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.
		Tipicidad, Ilicitud sustancial, Culpabilidad.
		Causales de exclusión de la responsabilidad, tipos de faltas, sanciones, la acción disciplinaria, la competencia, sujetos y la actuación procesal.
		Notificaciones y comunicaciones, recursos, revocatoria directa, pruebas, nulidades y etapas procesales.
		Procedimiento verbal, régimen de los particulares.
		Régimen de los notarios, disciplinario militar, disciplinario de Policía y conjueces y jueces de paz.
		Derecho disciplinario de la contratación estatal.
		Derecho disciplinario del manejo presupuestal y la contabilidad pública.
3	Cambio Climático, Residuos Peligrosos	Estrategias de Mitigación Planes Sistemas de Gestión Ambiental (SGA).
7	Actualización normatividad Contaduría General de la Nación	IVA, ICA, RETEFUENTE
8	Actualización normar NIIF aplicadas a las entidades del estado SIIF Nación	Modulo Nación.
9	Información exógena Distrital - Municipal	

Fuente: A partir de la información recolectada en la mesa de trabajo realizada con los Coordinadores dl los Grupos Internos de secretaria general y a partir de lo enviado al correo institucional de capacitación el día 10 de octubre de 2024, en el formato GTH-FT-60 Identificación Necesidades de Capacitación.

Tabla 20. Capacitaciones solicitadas por la Subdirección Evaluación del Riesgo

SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO JOHANNA PATRICIA REYES MARCIALES		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Plan Nacional de Desarrollo	Ejes de transformación del Plan Nacional de Desarrollo.
		Seguridad humana y justicia social.
		Protección de la vida y control institucional de los territorios para la construcción de una sociedad segura y sin violencias
2	Conflicto Armado Interno	- Historia del conflicto armado interno (origen, partes, acciones estatales), Causas, realidad Rural Conflicto Vs Derechos Humanos Víctimas de Desplazamiento Forzado. - Presunción de riesgo en favor de las Víctimas de Desplazamiento forzado y sus líderes, y carga de la prueba en cabeza de UNP. - Responsabilidad del Estado. - Sentencia T-025-2004.
3	Liderazgo Social	Concepto de líder social y/o defensor de DD HH.
4	Evaluaciones de Nivel de Riesgo Ruta Individual	Instrumento estándar de valoración de riesgo IEV-ENR (origen, estructura y forma de diligenciar).
		Jurisprudencia aplicable a las ENR.
		Ruta individual - Procedimiento ordinario del PPP, según artículo 2.4.1.2.40 del Decreto 1066 de 2015 y conexos.

SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL RIESGO JOHANNA PATRICIA REYES MARCIALES		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
		Poblaciones, programas de protección, procedimiento según artículo 2.4.1.2.40 del Decreto 1066 de 2015.
		Talleres prácticos IEV-ENR – Diligenciamiento.
		Entrega de Expedientes físicos – Analistas.
5	Poblaciones Objeto Decreto 1066 de 2015	Concepto, aplicación Marco legal.
		Impacto de la Evaluación de Riesgo.
		Responsabilidad del Estado.
		Interseccionalidad.
6	Capacitación, socialización y sensibilización sobre Gestión del Conocimiento	Herramientas para la gestión del conocimiento (tácito) para el mejoramiento de los procesos internos.
7	Trabajo en equipo	Liderazgo Colaborativo: Fomentando el Trabajo en Equipo.
		Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo.
		Metas.
		Expectativas de resultados de autoeficacia.
		Aprendizaje continuo.
		Aplicar la tecnología.
		Estimulación de la memoria y atención.
		Gestión del cambio.
		Resolución de conflictos.
		Intervenciones psicosociales en todos los grupos y equipos internos de trabajo.
	Liderazgo	Management y Liderazgo.
		Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional.
		Gestión del Cambio y Adaptabilidad.
		Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones.
		Comunicación y Escucha Activa
		Gestión de Equipos y Delegación Eficiente.
		Gestión de Estrés y Bienestar Laboral.
		Pensamiento Estratégico y Planeación.
8	Normatividad e información institucional	Difusión normativa en la S.E.R.
		Explicación de Sentencias, Autos, Decretos, entre otros.
9	Análisis de datos, Estadística, Análisis de contextos Manejo y búsqueda de fuentes abiertas	Análisis de información
		Estadística descriptiva
		Enfoque en Evaluaciones de riesgo misional
		Monitoreo de hechos de afectación a la seguridad y orden público territorial.
		Herramientas para consolidar datos estadísticos
		Análisis de datos estadísticos.
		Elaboración de informes estratégicos (datos e información puntal para toma de decisiones).
10	Actos Administrativos	Motivación y particularidades de los Actos Administrativos.
11	Capacitación del MIPG SIG de la entidad especialmente procesos SER, SGSST Accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Procedimientos de los grupos y equipos internos de trabajo.

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación – Suministro de la información Subdirección de Evaluación del Riesgo MEM24-00059856 junto con el formato GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación, diligenciado.

Tabla 21. Capacitaciones solicitadas por Subdirección de Protección

SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN		
MIGUEL ANGEL QUIROGA		
No.	**TEMA**	**SUBTEMA**
1	Blindaje en Vehículos	
2	Alistamiento en Vehículos	
3	Fortalecimiento de Clima Laboral	
4	Contratación Estatal	Dirigido a los Supervisores de Contratos UNP
5	Técnicas de Auditoria	
6	Formulación y Evaluación de proyectos	
7	Seguridad Humana y derechos Humanos	Diplomado en Derechos Humanos en Colombia, de acuerdo con la Constitución de 1991 y demás normas relacionadas.
		D.D.H.H. Se deberían articularse con organismos o entidades que tienen esa misionalidad, ejemplo Defensoría del Pueblo, en Norte de Santander tienen una escuela con ese enfoque.
8	Análisis de Datos-	Las capacitaciones en herramientas tecnológicas presenciales, especialmente en regionales.
9	Inteligencia Artificial	Automatización de procesos.
10	Diplomado de las Acciones Preventivas de Seguimiento y Control (2), en el marco del Programas	
	Diplomado de Análisis de Contexto al Uso de las Medidas de Protección (2), en el marco de los Programa.	
11	Diplomado de las Labores Previas de Verificación (4) en el marco de los Programa	
	Diplomado presencial para los jefes en liderazgo actualizando las normas y decretos que son de nuestra competencia	Coordinadores de los diferentes Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional de Protección.
		Énfasis en oratoria y construcción argumentativa.
		Conocimiento en escenarios de participación en regiones.
		Cocinando en equipo con todos los regionales y enlace.
12	Primeros Auxilios Psicológicos	
13	Manejo de Inventarios	Según el tiempo de bienes y servicios que tiene la entidad.
14	Curso Pre_ pensional a nivel general	
15	Curso de Grafología para documentos Forenses	
16	Socialización de un ABC de todas las situaciones administrativas que se desarrollan en la UNP	Licencia, permisos, comisión, vacaciones, permios sindicales, funciones de otro empleo por encargo, suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones, periodo de prueba en empleos de carrera, descanso compensado entre otras situaciones
17	curso de Autoprotección practico y teórico, que incluya manejo seguro de armas	Regional Neiva
18	Elaboración de proyectos FONSET y Formulación de PISCC en territorio	
19	Jurisdicción Especial Indígena	

Fuente: A partir de la información recolectada en la mesa de trabajo realizada con la Subdirección de Protección y según lo enviado en el

formato GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación, diligenciado.

Tabla 22. Capacitaciones solicitadas por Subdirección Especializada de Seguridad y Protección

SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN NATALIA MARGARITA PARADA GARZÓN		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Sistemas de información basados en inteligencia artificial
2	Uso y manejo de medidas de protección	Clasificación de beneficiarios.
		Tipos de medidas.
		Medidas fuertes.
		Tipos de esquemas.
		Medidas blandas.
		Medidas de enfoque diferencial.
		Medidas de apoyos económicos.
3	Procesal Labores Previas de Verificación	Procedimiento de labores previas de verificación según el marco jurídico existente.
4	Recaudo Probatorio	Clasificación de los medios de prueba: documentales, testimoniales, periciales, inspección judicial, indicios, entre otros.
		Requisitos para la admisión y práctica de los medios de prueba.
		Valoración de los medios de prueba en Colombia.
		Carga de la prueba y su distribución en el proceso judicial.
		Técnicas de entrevista e interrogatorio.
		Técnicas de entrevista.
		Estructuración de la entrevista.
		Detección de mentiras y análisis de credibilidad.
5	Salud Ocupacional	Exámenes médicos ocupacionales.
		Pausas activas.
		Prevención del consumo de SPA.
6	Uso de los medios de protección de los vehículos blindados y convencionales	Uso adecuado de los vehículos destinados a la protección de personas.
7	Salud Mental	Manejo del estrés.
		Habilidades de afrontamiento y control de impulsos.
		Gestión emocional.
8	Plan Nacional de Desarrollo	Políticas públicas de seguridad de D.D.H.H.
9	Curso Básico de balística	Calibres y características.
10	Georreferenciación	Manejo de herramientas y diseño de mapas.
11	Gestión Financiera Pública	Normatividad de recursos públicos.
		Control presupuestal.
12	Auditoría Forense	Fundamentos de la auditoría forense.
		Técnicas de investigación.
		Análisis de fraude financiero.
		Procedimientos de recuperación de activos.

Fuente: Tomado de la mesa de trabajo realizada con la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y con lo recibido con el MEM24-00060164 junto con el formato GTH-FT-60 Identificación de Necesidades de Capacitación.

Tabla 23. Capacitaciones solicitadas por Subdirección Talento Humano

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO		
SANDRA MILENA ARDILA		
No.	**NOMBRE DE LA FORMACIÓN**	**ESPECIFICACIONES**
1	Normativas de Talento Humano	Situaciones Administrativas, Actualización de normatividad.
2	Sistema Pensional	Reforma Pensional, Conocer cambios al sistema dados por la reforma.
3	Herramientas para la formalización laboral del empleo publico	Técnicas para el proceso de selección.
4	Técnicas de entrevista	Nuevos métodos y recursos que ayuden a facilitar el proceso de selección del Talento Humano.
5	Ofimática aplicada a la gestión publica	Manejo de herramientas que permitan facilitar el proceso de selección.
6	Manejo de emociones	
7	Metodologías Agiles	
8	Herramientas tecnológicas -lúdico pedagógicas	Manejo de la Inteligencia Artificial.
		Tanto para abordar de manera presencial como virtual.
9	Reforma Tributaria	Actualización.
10	Sistema Pensional	Reforma Pensional.
11	Retención en la fuente	Procedimientos.
12	Reforma Laboral	En estructuración de procesos.

Fuente: Bajo el Formato de Identificación de necesidades entregado por los grupos Internos de trabajo de la Subdirección de Talento Humano

Tabla 25. Capacitaciones solicitadas de acuerdo con las PQRSD

TEMAS
Normatividad en la atención de las PQRSD en el Estado: implicaciones legales en la no atención de las PQRSD

Fuente: Elaboración Grupo de Capacitación

Tabla 26. Capacitaciones solicitadas por la Comisión de Personal

COMISIÓN DE PERSONAL - UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		
ITEM	**TEMAS**	**SUBTEMAS**
1	Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Seguridad digital, delitos informáticos, Conocimiento de las últimas tecnologías y su aplicación en el campo de la seguridad
2	Liderazgo en situaciones de crisis	Desarrollo de habilidades de liderazgo para momentos críticos.
3	Uso Eficiente de Herramientas Office	Dominio de aplicaciones ofimáticas
4	Derechos Humanos Fundamentales para todo el personal de la UNP.	Principios básicos de derechos humanos
5	Marco Legal de Contratación Pública	Normativas y regulaciones
6	Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal	Armonía laboral y personal
7	Inteligencia Artificial Aplicada a la Seguridad y Protección de Personas en Riesgo	Fundamentos de la Inteligencia Artificial en la Seguridad Pública, Aplicaciones actuales de la IA en entidades públicas y su impacto en la protección.
8	Técnicas de protección	Capacitación en armamento (Pistola Córdova) y tiro, Drones como defensa, protección a personas.
9	Herramientas de Gestión y Diálogo para la Negociación Colectiva en el Sector Público	Negociación Colectiva, participación sindical en la gestión Pública.

COMISIÓN DE PERSONAL - UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		
ITEM	TEMAS	SUBTEMAS
10	Igualdad de Género y Derechos Laborales en el Diálogo Social	Derechos laborales por Género dialogo social.

Fuente: En relación con la respuesta recibida bajo el 01 de noviembre de 2024, a través del formato Identificación de necesidades de Capacitación.

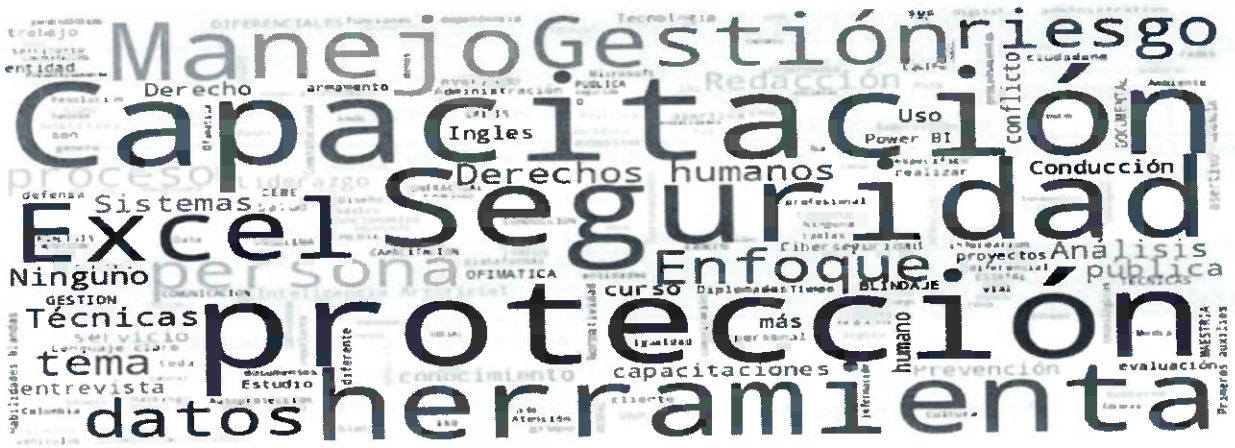
Tabla 29. Capacitaciones solicitadas por organizaciones sindicales SINTRASEPAZ

ORGANIZACIONES SINDICALES		
ITEM	TEMAS	SUBTEMAS
1	Programa de protección	1.Análisis y evaluación de estudios de riesgo. 2. Rutas de prevención y protección. 3. Metodologías de investigación. 4. Medidas de protección. 5. Seguridad vial. 6. Estrategias de manejo de grupos.
2	Sentido de Pertenencia con la entidad	
3	Inteligencia Emocional	
4	Pensamiento Critico	
5	Trabajo en Equipo - Trato interpersonal	Buen trato y equidad.
6	Liderazgo Inspirador	
7	Derecho Laboral y de Género	
8	Asuntos Sindicales fortalecimiento	
9	Prevención de la discriminación	
10	Ciberseguridad	
11	Nuevos Canales Digitales de atención	Atención a la comunidad Interna y a la ciudadanía.
12	Fortalecimiento de las redes Sociales	
13	Análisis de datos	Power BI
14	Contratación Estatal	
15	DDHH - Derechos Internacional	Sistema Europeo y Africano.

Fuente: Mesa de trabajo realizada el día 06 de noviembre de 2024 y lo remitido bajo el formato identificación de necesidades de capacitaciones

La encuesta de "Necesidades de Capacitación 2025", aplicada a 288 servidores públicos y contratistas, a partir de la pregunta: "*¿Qué áreas de su trabajo le resultan más desafiantes?*", los términos más frecuentes fueron: *Seguridad, proyección, análisis de datos, seguridad de la información, gestión del riesgo* (riesgo público en los territorios), *herramientas ofimáticas , como: Excel, redacción e interpretación de documentos*. El análisis también permitió identificar áreas específicas de desafío, como la gestión del riesgo, la interacción con beneficiarios y la interpretación de la normatividad.

Ilustración 2. Nube de palabras (Temáticas que representan desafíos)



Fuente: Encuesta de Necesidades de Capacitación 2025

La representación visual de esta nube de palabras subraya las prioridades institucionales y operativas, sirviendo como guía para estructurar programas formativos que atiendan las necesidades reales del personal con el fin le fortalezcan a su desempeño en las dependencias más críticas.

Adicional a la identificación de las formaciones para la vigencia al Plan, se incorporan otras temáticas que están inmersas dentro del mismo, el cual están contempladas dentro del Cronograma (Anexo) para su debida ejecución, las cuales se describen a continuación:

7.2.1. Inducción y Reinducción

Las inducciones y las reinducciones facilitan y fortalecen la integración de los servidores 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, articulo 7)

La inducción está dirigida a todos los servidores públicos y contratistas que se vinculan a la Unidad Nacional de Protección y debe realizarse dentro de los primeros cuatro (4) meses desde su vinculación. Este proceso tiene como objetivo garantizar que los nuevos integrantes comprendan la cultura organizacional, las normas y los procedimientos necesarios para desempeñar sus funciones con eficiencia.

Por otro lado, las reinducciones están orientadas a los servidores públicos vinculados a la Unidad y se llevan a cabo cada dos (2) años o cuando se presenta un cambio normativo relevante que deba ser socializado. Estas jornadas están diseñadas para actualizar los conocimientos del personal, asegurando su alineación con las nuevas disposiciones institucionales y fortaleciendo su desempeño.

Ahora bien, para el 2025, en caso de que se implementen cambios relacionados con el proceso de modernización o la plataforma estratégica, las reinducciones se notificarán a todo el

personal vinculado a la planta. Las jornadas estarán enfocadas en los ajustes realizados, garantizando la adaptación efectiva del equipo a las nuevas directrices establecidas.

7.2. 2. Capacitación en el uso Correcto y Seguro del arma de fuego de dotación y Reentrenamiento

El fin de este componente, es el de brindar conocimientos requeridos en técnicas de protección a los servidores públicos que desempeñan funciones de protección requieren o tienen armamento asignado. Este proceso implica el establecimiento claro de lineamientos y responsabilidades, asegurando que los participantes adquieran y mantengan las habilidades necesarias, cumpliendo con los estándares de seguridad y eficiencia.

Las jornadas de la capacitación del uso Correcto y seguro del arma de dotación, son 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 beneficiaros 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.

7.2.3. Competencias Laborales

El Grupo de Capacitación con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, 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.

Los lineamientos para lograr la certificación de competencias laborales inician con la sensibilización de cómo se llevará a cabo todo el proceso y dar cumplimiento con los tres (3) requisitos 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 2025 se tiene proyectado la certificación al personal misional en: personas de protección, analistas de riesgo y revisores de calidad en las normas sectoriales creadas en la vigencia 2023.

7.2.4. Habilidades Comportamentales

El Plan Institucional de Capacitación, se ejecutará el Programa "GTH-PG-11 para el Fortalecimiento de las Competencias Comportamentales (FCC)", que permitirá desarrollar y fortalecer las competencias comportamentales comunes del personal de la Unidad Nacional de Protección de los grupos internos de trabajo de cada una de las dependencias. 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.

Adicional al programa de fortalecimiento de las competencias comportamentales, se implementará una línea de aprendizaje y liderazgo para los servidores públicos. Las capacitaciones que se desarrollarán para la vigencia 2025 con relación a este programa son:

- ✓ Trabajo en Equipo.
- ✓ Comunicación Asertiva.
- ✓ Resolución de conflictos.
- ✓ Liderazgo inspiracional.
- ✓ Adaptación al cambio.
- ✓ Manejo de las emociones, entre otros.

7.2.5. Bilingüismo

A través del programa de bilingüismo (GTH-PG-09), busca fortalecer las destrezas lingüísticas y comunicativas de las y los servidores públicos y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección en cumplimiento de la Resolución 1709 del 30 de octubre de 2019 y la Resolución 0537 del 27 de marzo de 2024 en materia de formación en lenguas extranjeras.

Este programa, se logra ejecutar por medio de las propuestas de entidades o instituciones de formación en idiomas o lenguas extranjeras, y finaliza con la culminación de cada curso en específico. No obstante, se realiza un seguimiento e intermediación entre las partes durante todo el proceso de formación, cubriendo así las necesidades lingüísticas de los diferentes niveles (básico, intermedio, avanzado). Se utilizan todas las modalidades disponibles que permiten una cobertura nacional (virtual, presencial, semipresencial, sincrónica, asincrónica, de autoformación, etc.), facilitando así el acceso y continuidad del aprendizaje de un segundo idioma.

7.2.6. Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento para la Prevención y la Formación – PACO

La plataforma de aprendizaje y conocimiento para la prevención y protección – PACO, es una solución tecnológica que ofrece acceso al conocimiento y el rescate de los saberes, beneficia la interacción entre los distintos miembros de la Unidad Nacional de Protección -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 e investigación, así como la formación y el desarrollo de actitudes constructivas y propositivas frente a los objetivos de la entidad y sus dependencias.

PACO, continua con toda la Unidad para la vigencia 2025, con los trece (13) cursos enfocados a fortalecer los conocimientos esenciales y específicos, así como tres (3) cursos que dan cumplimiento al procedimiento de inducción y reinducción.

7.2.7. Alianzas Interinstitucionales

Las alianzas interinstitucionales se gestionan con entidades públicas y/o privadas nacionales e internacionales, que busca la cooperación y apoyo para lograr beneficios educativos, de investigación o de intercambio de conocimientos para los servidores públicos de la entidad; dentro de estas alianzas se pretende lograr alianzas, acuerdos con el propósito de fortalecer e incentivar el desarrollo profesional y laboral del personal.

7.2.8. Gestión del Conocimiento

El Grupo de Capacitación busca, "*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 las y los servidores públicos, con el fin de volver ese conocimiento explicito y así transformar el conocimiento de la Unidad Nacional de Protección.

En ese sentido, se aplicará un Plan de Gestión de Conocimiento, que girará en torno a los siguientes cuatro (4) ejes estratégicos, definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y estarán alineados con los proyectos que resulten de la Modernización Institucional y el Plan Estratégico Institucional:

- **Generación y producción de conocimiento:** Este eje está orientado a incentivar la creación de nuevo conocimiento a partir de herramientas existentes dentro de la entidad. Para lograrlo, se promoverán las siguientes acciones:
    - Semillero de Investigación: Fomentar espacios de investigación para desarrollar productos académicos y operativos alineados con las necesidades misionales (Prevención, seguridad y protección)
    - Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE): Promover el aprendizaje colaborativo mediante proyectos que resuelvan problemáticas específicas de las dependencias.
    - Guía para la Elaboración de Productos de Transferencia del Conocimiento: Estandarizar la producción de documentos técnicos, estudios de caso y lecciones aprendidas.
- **Herramientas de Uso y Apropiación:** Este eje busca dotar al personal de las herramientas necesarias para facilitar el acceso y la apropiación del conocimiento. Las principales acciones incluyen:
    - Plataforma PACO: Trabajar los recursos educativos y documentos institucionales clave, que se desarrollen para el desarrollo del conocimiento y la innovación dentro de dicha plataforma.
    - Asistente Virtual Sistema Avanzados hacia la Modernización Institucional (SAMI): Garantizar respuestas rápidas a consultas relacionadas con la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, mejorando los procesos internos.
- **Analítica institucional:** Este eje se centra en las actividades de consolidación, análisis y utilización de la información estadística para mejorar la toma de decisiones y optimizar

los recursos dentro de la UNP, así como, alcanzar la eficiencia administrativa mediante el uso de indicadores que midan el impacto de la gestión del conocimiento.

Las actividades descritas en el Eje 3: Analítica Institucional estarán enmarcadas dentro del Plan de Información Estadística Institucional (PIEI), el cual establece los lineamientos para la recopilación, consolidación, análisis y uso de la información estadística en la Unidad Nacional de Protección (UNP). Estas actividades serán supervisadas y gestionadas por la Oficina Asesora de Planeación e Información (OAPI), que tendrá la responsabilidad de asegurar que los procesos de gestión de datos e indicadores cumplan con los estándares de calidad y sean utilizados de manera efectiva para la toma de decisiones estratégicas dentro de la entidad.

- **Cultura del Compartir y Difundir:** La promoción de una cultura organizacional basada en el compartir del conocimiento se aborda mediante:

    - Semana del Conocimiento y la Innovación: Espacio institucional para intercambiar experiencias, aprendizajes, y buenas prácticas.
    - Transferencias de conocimiento: Socializar los productos generados por beneficiarios de auxilios educativos y otros servidores públicos, asegurando su difusión.
    - Cultura colaborativa: Implementar encuentros trimestrales y estrategias comunicativas para fomentar el intercambio entre dependencias y equipos.

En conclusión, de los cuatro ejes que se mencionan, se ejecutarán las siguientes actividades

- Búsqueda de alianzas interinstitucionales y de cooperación internacional, que permitan crear las estrategias de compartir el conocimiento.
- Cumplimiento de las actividades solicitadas en El FURAG.

7.2.9. Alta dirección

En el marco de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y considerando los resultados del diagnóstico y las encuestas aplicadas, es fundamental implementar un programa de formaciones y sensibilizaciones orientado a la Alta Dirección de la entidad. Este plan busca fortalecer las competencias estratégicas y promover una cultura organizacional alineada con los objetivos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El enfoque del Gerente Público 4.0 resalta habilidades como el liderazgo transformacional, el uso estratégico de tecnologías, y la toma de decisiones basada en datos, pilares fundamentales para enfrentar los retos actuales del sector público y fortalecer el desempeño institucional.

- **Transformación Digital y Gerente Público 4.0**

    - El Gerente Público 4.0: Competencias clave para liderar en la era digital.
    - Gobierno Digital: Uso de herramientas tecnológicas y plataformas digitales en la gestión pública.

- Big Data y Analítica: Aprovechamiento de datos para la planificación estratégica.

- **Gestión del Conocimiento e Innovación**
  - Liderazgo en Gestión del Conocimiento: Estrategias para la captura, organización y difusión de conocimiento.
  - Modernización e Innovación Institucional.
  - Ecosistemas de Conocimiento: Promoción de redes de colaboración interna y externa.

- **Liderazgo Transformacional y Ético**
  - Liderazgo Estratégico: Herramientas para motivar y gestionar equipos en contextos de alta complejidad.
  - Ética en la Gestión Pública: Valores y principios en la toma de decisiones de la alta dirección.
  - Gestión del Cambio: Habilidades para manejar resistencias y fomentar la resiliencia organizacional.

- **Planeación y Gestión Estratégica**
  - Diseño de Indicadores Estratégicos: Monitoreo y evaluación del desempeño institucional.
  - Pensamiento Prospectivo: Planificación a largo plazo en entornos de incertidumbre.
  - Articulación Institucional: Coordinación efectiva entre dependencias y sectores.

- **Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos**
  - Comunicación Asertiva: Herramientas para transmitir mensajes claros y motivadores.
  - Resolución de Conflictos: Manejo de situaciones críticas y negociación efectiva.
  - Relación con Grupos de Interés: Estrategias para fortalecer la confianza y la colaboración.

- **Gestión de Riesgos y Continuidad Operativa**
  - Identificación de Riesgos Estratégicos: Enfoque preventivo en escenarios de alto impacto.
  - Resiliencia Organizacional: Planificación para garantizar la continuidad del servicio.
  - Seguridad Digital: Protección de datos y ciberseguridad en la gestión pública.

A través de estas capacitaciones, se fortalecerá la capacidad de la Alta Dirección para impulsar la transformación organizacional, fomentar la cultura del conocimiento y liderar con resiliencia y ética los procesos misionales, asegurando así el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y el impacto positivo en el servicio público.

En esta etapa de ejecución para cada una de las formaciones solicitadas el Grupo de Capacitación, gestionará las acciones pertinentes bajo dos líneas de apoyo, una interna a través del banco de gestores del conocimiento, que son aquellos servidores públicos que cuentan con conocimientos específicos y hacen transferencia y otro externo en donde se buscan alianzas, contratos y/o alianzas 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.
- Caja de compensación Cafam.
- 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

Las modalidades utilizadas para llevar a cabo las diferentes capacitaciones que están contempladas en el Cronograma (anexo) del Plan Institucional de Capacitación - PIC , son las siguientes:

- **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 la servidora y 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.

Las formaciones se pueden ejecutar en cualquiera de los siguientes tipos de capacitación:

- **Sensibilización:** Modalidad para concientizar a una población sobre un tema específico.
- **Seminarios, conversatorios 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, Cursos de profundización y/o 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.

7.3. Fase de Verificación

7.3.1. Seguimiento

Se implementa un control permanente para garantizar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, mediante la ejecución de actividades de seguimiento y verificación con periodicidad mensual. Este enfoque permite comparar las capacitaciones programadas con las efectivamente realizadas, asegurando que se lleven a cabo en los tiempos definidos. De esta manera, se pueden identificar de manera oportuna posibles incumplimientos o inconvenientes y tomar acciones correctivas en el momento adecuado.

Adicionalmente, se lleva a cabo un control complementario a través de los informes de primera línea de defensa, los cuales se elaboran de forma trimestral y se remiten a la Oficina Asesora de Planeación e Información para su análisis y seguimiento.

7.3.2. Evaluación

Los diagnósticos y las mediciones están divididos de la siguiente manera:

- **Evaluación del desarrollo de 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.

7.3.3. Medición

La medición se realiza mediante la definición de indicadores específicos que permiten evaluar el desempeño y comportamiento de las actividades ejecutadas durante la vigencia, proporcionando insumos clave para la toma de decisiones.

El cual se cuenta con tres (03) indicadores:

- **Indicador de cumplimiento en capacitaciones.**

Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
((N.º de capacitaciones ejecutadas en el PIC) / (N.º de capacitaciones programadas en el PIC)) *100	Trimestral	90%

- **Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento.**

Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
((N.º de participantes en el reentrenamiento) / (N.º total de convocados sin restricciones y autorizados)) *100	Trimestral	82%

- **Indicador de eficacia de las capacitaciones**

Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
((N.º de Evaluaciones eficaces) / (Total de Evaluaciones realizadas)) *100	semestral	80 %

Se realizará evaluación de la eficacia a las capacitaciones que cumplan con los siguientes criterios:

1. Las jornadas de reentrenamiento que hacen parte del proceso de Gestión de Medidas de Protección, se les realizará evaluación de eficacia con una periodicidad semestral.
2. Las capacitaciones, formaciones y/o entrenamientos en los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, (incluyendo Seguridad Vial), Sistema de Gestión Ambiental, Sistema de Seguridad de la Información y Sistema de Calidad MIPG-SIG, se realizará evaluación de la eficacia de manera semestral, según los criterios definidos en este procedimiento. Además, en caso de que la capacitación sea realizada por una institución externa se convalidará con el certificado emitido por dicha institución que dictó la capacitación, formación y/o entrenamiento.

Nota: Para el caso de los cursos, charlas, talleres, socializaciones, conversatorios, sensibilizaciones y foros no se requerirá de la medición de la eficacia, puesto que son temas de refuerzo y apropiación del conocimiento, siempre y cuando el líder del proceso lo considere necesario.

7.4. Fase de acción

Una vez ejecutado el Plan Institucional de Capacitación y evaluado los resultados obtenidos en el cumplimiento, así como los hallazgos de las auditorías internas realizadas a los diferentes temas que maneja el Grupo de Capacitación se tomarán las acciones pertinentes, estas se

centrarán en las oportunidades de mejora identificadas o en las acciones correctivas necesarias para garantizar el continuo mejoramiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-07 Formato Inducción y Reinducción para servidores Públicos.
- GDT- FT-23- Acta de Reunión.
- GTH-FT-26 Monitoria.
- GTH-FT-28 Evaluación del Desarrollo de la Capacitación.
- 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-79 - Formato de Entrega de documentos para clasificación de Historia Laboral.
- GTH-FT-91 Acta de compromiso formaciones con presupuesto.
- GTH-FT-217 Listado de Asistencia para las actividades de la Subdirección de Talento Humano.
- GTH-FT-226 Formato Formulación y Seguimiento de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE.
- GTH-PR-11 Procedimiento de Capacitación.
- GTH-PR-30 Procedimiento de Capacitación en el uso correcto y seguro del arma de fuego de Dotación y Reentrenamiento.
- GTH-PR-39 Procedimiento de Inducción y Reinducción.
- GTH-PG-09 Programa de Bilingüismo.
- GTH-PG-11 Programa para el Fortalecimiento de Competencias Comportamentales.
- GTH-CR-01 Cartilla inducción a contratistas.
- GTH-CR-02 Cartilla para realizar la evaluación y certificación de competencias laborales.

9. ANEXOS

A este documento se anexa el cronograma de capacitación para la vigencia 2025.

10. 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 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 actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia 2020.	22/01/2020	07

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
07	Se actualiza Plan de Capacitación en conformidad con la vigencia 2021	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
11	Se actualiza el Plan institucional de Capacitación para la vigencia 2024	05/01/2024	12
12	Se ha realizado una actualización al Plan Institucional de Capacitación, en respuesta a las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, específicamente en relación con los ejes temáticos. Además, se ha actualizado el Procedimiento de PTH-PR-30 - Procedimiento de capacitación en el uso correcto y seguro del Arma de Fuego de dotación y Reentrenamiento. También se ha definido un nuevo indicador para medir la eficacia de las capacitaciones en los sistemas de Gestión MIPG_SIG existentes en la entidad. Por último, se ha incluido la adición de algunos formatos en la sección de Documentos Relacionados, ya que estos se utilizan en la práctica, pero no estaban previamente relacionados en el documento.	05/04/2024	13
13	El Plan Institucional de Capacitación fue actualizado en conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), enfocándose en los ejes temáticos prioritarios. Se definió, además, un indicador para evaluar la eficacia de las capacitaciones relacionadas con los sistemas de gestión implementados en la Entidad, como el MIPG y el SIG.	20/01/2025	14

11. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró Nombre: Francy Yolima Camacho Casallas Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista del Grupo de Capacitación de la Subdirección de Talento Humano	
Revisó: Nombre: Nathalia Patricia Vargas Valero Cargo /dependencia: Coordinadora del Grupo de Capacitación	
Revisó: Nombre: Geerson López Vargas Cargo /dependencia: Contratista de la Subdirección de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo /dependencia: subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Miguel Ángel Quiroga Ruiz Cargo: Director general (E)	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Javier Francisco Rodríguez Moreno Cargo: jefe Oficina Asesora de Planeación e Información (E)	