

Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica

Enero 2020 a diciembre de 2020

Elaborado por Tanya Paulina Muskus Cuervo

Versión 1



Contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020	3
INTRODUCCIÓN	3
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	4
OBJETIVOS GENERALES	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO LEGAL	5
CARACTERIZACIÓN DE LOS ENCUESTADOS	7
Lineamientos Generales y conceptuales	8
Definiciones	9
ALCANCE	10
Beneficiarios y obligaciones	11
JUSTIFICACIÓN	11
Fase 1. Diseño de herramientas de recolección de información	11
Fase 2. Consulta general	11
Fase 3. Definición de alcance de los contenidos temáticos	12
Fase 4. Otras fuentes de información	12
Planeación Estratégica	12
Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP	12
JERARQUÍA DE LOS CONTENIDOS TEMÁTICOS	13
Eje 1 Gobernanza para la Paz	13
Eje 2 Gestión del Conocimiento	14
Eje 3. Creación de Valor Público	14
Fase 5. Consolidación PIC 2020	16
Eje Temático I - Gobernanza para la Paz	16
Eje Temático II – Gestión del Conocimiento	17
Eje Temático III – Creación de valor público	18
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
Estrategia de Inducción - Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción y Reinducción	19
Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo	21
Actividades de formación	23
Apoyos académicos	23
EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	23
Indicadores de Evaluación	24
Evaluación de eficacia	24
Evaluación de impacto (efectividad)	24
Anexo 1: Encuesta a Servidores Públicos Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020	25
Anexo 2: Estrategias de Aprendizaje	29
Anexo 3 Cronograma Plan de Formación y Capacitación	31



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

INTRODUCCIÓN

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Para ello, el Centro Nacional de Memoria Histórica estableció como su principal objetivo “Desarrollar las competencias laborales en los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica a través de programas de capacitación que propendan por el cumplimiento de la misión y visión institucional”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias del Centro, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2020, del Centro Nacional de Memoria Histórica se basa en las disposiciones establecidas en el en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Estos dos apartados normativos definen y compilan los temas relacionados con la Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En concordancia con lo anterior, es menester lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, el cual define capacitación como:

«(...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el



desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa».

Adicionalmente, el CNMH tomó como base para formular su Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020, los lineamientos establecidos en el Nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP. Las directrices de la alta dirección, las recomendaciones de las dependencias y los objetivos institucionales también fueron fundamentales para estructurar el PIC 2020.

Por otra parte, el presente documento contó con la participación activa de los servidores públicos que hacen parte de CNMH. Por esta razón, con el propósito de priorizar los temas de capacitación, formación y entrenamiento para el 2020, se realizó un diagnóstico de necesidades en cada una de las dependencias con el fin de mejorar o adquirir las competencias necesarias para la realización de sus actividades, el cumplimiento de sus funciones y su bienestar personal.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Centro Nacional de Memoria Histórica a través de Talento Humano, de la Dirección Administrativa y Financiera en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de articulación, integralidad y la mejora continua, en forma participativa, diseña y ejecuta la política de talento humano sin ninguna discriminación, con el propósito de salvaguardar y sembrar la gestión de talento humano, para el fortalecimiento y creación de valor público en sus servidores públicos, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general.

OBJETIVOS GENERALES

Desarrollar las competencias laborales en los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica a través de programas de capacitación que propendan por el cumplimiento de la misión y visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico y priorizar las necesidades capacitación.
- Implementar las actividades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los servidores del CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA a través del Plan de Formación y Capacitación.
- Promover en los funcionarios del CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA la multiplicación del conocimiento en las dependencias que lo requiera, para contribuir en la profesionalización del servidor público.



- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores de la entidad a la cultura organizacional, al sistema de valores y plataforma estratégica a través de la escuela virtual de inducción

MARCO LEGAL

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

El 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.*

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.* Especialmente los siguientes artículos: a. Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

b. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: *Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.* Especialmente los artículos:

1. Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
2. Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
3. Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.



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

El Decreto 4665 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública. CLAD. El Salvador, 2008.

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

La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.

Plan Nacional de Desarrollo 2018/2022 “*Pacto por Colombia, Pacto por la equidad*” donde la equidad es entendida como la suma la legalidad más el emprendimiento. El pacto por la legalidad se basa en la consolidación del Estado Social de Derecho, para garantizar la convivencia y asegurar el acceso a una justicia eficaz, eficiente y efectiva para que todos vivamos con libertad y en democracia.

El pacto por la legalidad consolidará la presencia del Estado en todo el país y, en particular, en aquellos territorios donde han persistido la ausencia de las instituciones y los espacios vacíos de autoridad, con objetivo de “Enaltecer al servidor público y su labor”.

El pacto por el emprendimiento y la productividad es un pacto por una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos. Este pacto hará posible la transformación productiva que Colombia ha estado esperando y que permitirá reducir nuestra dependencia de la minería y de los hidrocarburos, aumentará la formalización laboral y empresarial y logrará un mayor aprovechamiento de las oportunidades que brindan los tratados de libre comercio. El pacto por el emprendimiento incluye también una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural.

Este plan incluye en su componente: “*Pacto por la Construcción de Paz: víctimas, reintegración, estabilización y reconciliación*”, el de “Consolidar el deber de memoria y verdad en contribución a la reparación simbólica”.

La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

El Decreto 648 de 2017: *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.*

El Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.



Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.

Circular Externa No.11 DAFP, 2017. Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

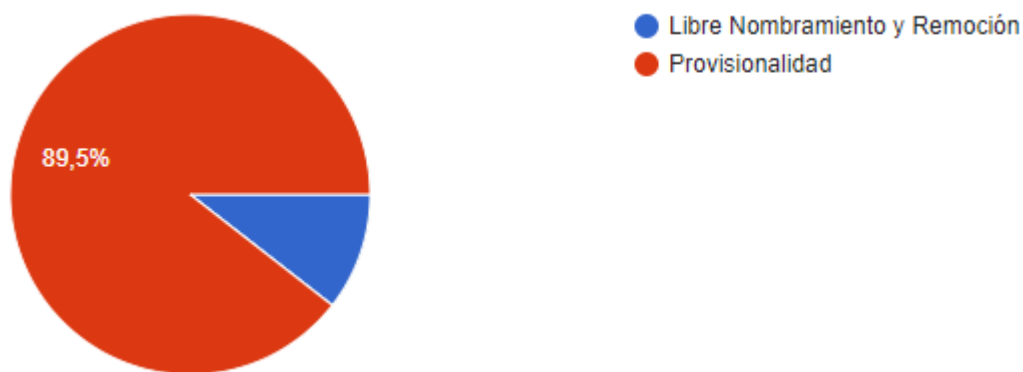
Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

Plan estratégico de Talento Humano del CNMH - PETH - “Entorno Laboral Saludable” 2018 - 2021

CARACTERIZACIÓN DE LOS ENCUESTADOS

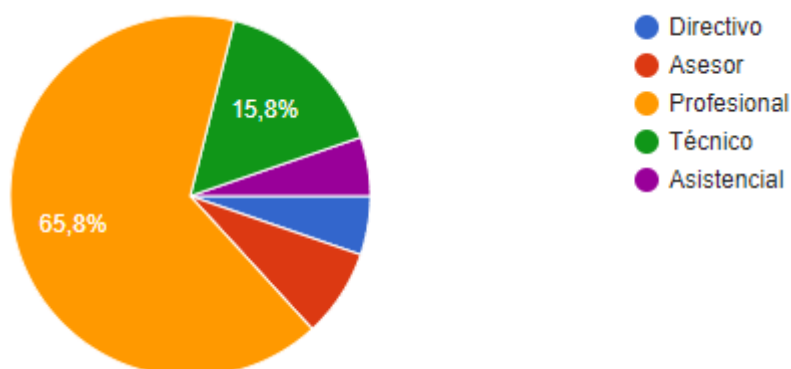
La encuesta contó con la participación de 38 servidores, lo que representa un 53.52% del total de la planta. A continuación, se presenta la caracterización de los servidores que participaron en la encuesta. Se resalta que el 89.5% en provisionalidad y el 10.5% son servidores de libre nombramiento y remoción:

Gráfico 01. Tipo de vinculación de los encuestados



El Gráfico 02 muestra que el 65.8% de los servidores que participaron en la encuesta se encuentran en cargos de nivel profesional, seguido de un 15.8% del nivel técnico, un 7.9% del nivel asesor, un 5.3% del nivel asistencial y de nivel directivo.

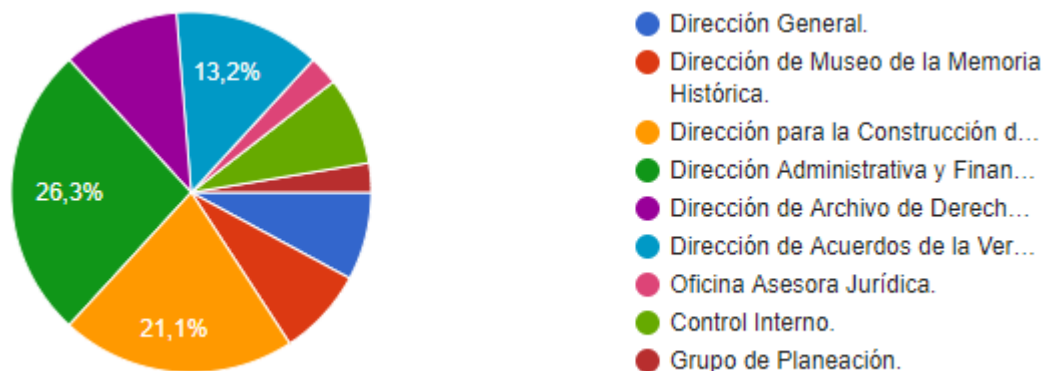
Gráfico 02. Nivel jerárquico del cargo de los encuestados



Los servidores de la Dirección Administrativa y Financiera fueron los que más participaron en la encuesta (26.3%), respecto del número total de participantes, seguida de Dirección para la Construcción de la

memoria Histórica (21.1%), la Dirección de Acuerdos de la Verdad el (13.2%), la Dirección de Archivo de los Derechos Humanos (10.5%) y la Dirección de Museo de la Memoria Histórica (7.9%). Esto se debe, principalmente, a que son las dependencias que tienen más servidores asignados (Ver Gráfico 03).

Gráfico 03. Dependencia de los encuestados



Lineamientos Generales y conceptuales

El sector administrativo de la Función Pública es el encargado de dar los lineamientos conceptuales y metodológicos para las entidades de la Rama Ejecutiva en materia de capacitación y formación de los servidores públicos. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) se encuentra en la cabeza del mencionado sector, por este motivo, en el año 2017 dio a conocer el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación que contiene lineamientos estratégicos proyectados para los próximos 10 años.

Para la elaboración de este nuevo plan, se contó con la participación de diferentes actores de grupos de valor, como jefes de talento humano de entidades públicas, académicos, expertos en política pública y procesos de entrenamiento y capacitación organizacional, quienes hicieron un aporte conceptual y experiencial.

La principal estrategia en el Plan es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para que su mejor desempeño se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

Así mismo, las temáticas de capacitación fueron orientadas a la consolidación de mejores prácticas en la gestión pública y el buen gobierno mediante tres ejes principales:

- La gobernanza para la paz
- La gestión del conocimiento
- La creación de valor público

La gobernanza para la paz busca brindarles a los servidores públicos las herramientas para afrontar los retos que se presentan en el contexto del posconflicto y de la construcción de la paz. Entre las herramientas mencionadas, se encuentran diferentes tipos de capacidades blandas que permitan mejorar las relaciones de la institución con la ciudadanía, debido a que la participación ciudadana, el control social y el gobierno abierto son los pilares necesarios que una sociedad pacífica y equitativa requiere para su existencia.

La gestión de conocimiento está diseñada para mejorar el manejo de la información y el conocimiento que se producen en el ejercicio habitual del desarrollo institucional. Por este motivo, este eje busca que los procesos de producción, las políticas, los bienes y los servicios se sistematicen y se reproduzcan en cada uno de los servidores que pertenecen al cuerpo institucional.

Y por último la creación de valor público busca diseñar una gestión estratégica para que los resultados de la institución cumplan con los requisitos de calidad exigidos en el ámbito del contexto nacional. Por este motivo, este eje temático está enfocado en tejer hilos de confianza entre la ciudadanía y el Estado.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación habla de metodologías pedagógicas diversificadas, argumentando que un modelo de capacitación, formación y entrenamiento enfocado en obtener la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, debe valerse de una gran variedad de herramientas metodológicas y de diferentes recursos para alcanzar sus variados propósitos. La necesidad de capacitar y formar de manera múltiple y específica a un grupo de servidores con competencias profesionales en situaciones tan diversas, exige que la administración plantee una gran variedad de programas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación a los colectivos. Las características de los sectores hacen evidente la necesidad de crear una estrategia única para cada entidad, evitando generar estrategias homogéneas que no respondan a las exigencias reales de formación.

Es importante recalcar que la administración debe favorecer, preferentemente, aquellas estrategias que permitan una participación activa de los servidores en la planificación de su propia formación. Del mismo modo, debe propiciar estructuras que den cabida a propuestas plurales y abiertas, que permitan una constante revisión y reformulación de pedagogías, didácticas y métodos de abordaje.

Definiciones

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el concepto técnico de la Circular 100-10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública se han establecido las definiciones conceptuales de capacitación, formación y entrenamiento para el sector público, los cuales se transcriben a continuación:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).



Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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 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).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

ALCANCE



El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Beneficiarios y obligaciones.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera:

Figura 1: Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo desvinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.



Fuente: Elaboración propia Talento Humano

Nota: ** de acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Sentencia C-527/17 expediente RDL -027

JUSTIFICACIÓN

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2020 se utilizaron diferentes herramientas y llevaron a cabo distintas actividades, para abarcar las verdaderas necesidades de formación que actualmente tiene CNMH.

Fase 1. Diseño de herramientas de recolección de información

Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera, definió qué tipo de información debía recopilarse para la determinación de necesidades institucionales de capacitación para la vigencia 2020. Adicionalmente, se diseñaron los instrumentos virtuales para recopilar la información solicitada para agilizar y facilitar el acceso de los servidores públicos para participar en el diagnóstico del PIC 2020.

Fase 2. Consulta general



Como parte de la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020 se realizó una encuesta a los servidores públicos del CNMH desde el día 14 de enero y hasta el viernes 24 de enero de 2020, a través de un formulario de Google Drive, con el fin de identificar y medir la importancia de los contenidos temáticos trazados en cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como identificar nuevas temáticas que fueran de interés institucional. La encuesta se remitió a todos los servidores públicos, mediante correo electrónico.

Encuesta a Servidores Públicos Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeWFAhBsxFfhJrcyPYIR-x_99-LuIGd7BG-jhRIW_1g9m29Q/viewform

Fase 3. Definición de alcance de los contenidos temáticos

Se diseñó y aplicó un instrumento (ver anexo 3) para la definición del alcance de los contenidos temáticos priorizados en la encuesta de consulta general, el cual se envió a los jefes de las dependencias con el propósito de determinar las necesidades específicas de formación para el logro de sus metas.

Fase 4. Otras fuentes de información

En la definición de necesidades de formación institucional se consultaron diversas fuentes de información que enriquecieron la fase diagnóstica. Estas fuentes fueron:

- Planeación Estratégica.
- Informes de Auditorías Internas y Externas.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Los resultados de las evaluaciones de las Acciones de Formación del Plan Institucional de Capacitación 2019.

Planeación Estratégica.

Teniendo en cuenta los ejes temáticos propuestos en Plan Nacional de Formación y Capacitación, se alinearon los contenidos específicos de las acciones de formación con los objetivos institucionales, buscando coadyuvar al desarrollo de la entidad y sus servidores públicos.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

Carrera 7 No 27 - 18 Edificio Itaú PBX 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la **Circular No. 12 de 2017**. En ella, establece los lineamientos sobre la jornada laboral, el principio de igualdad en las relaciones laborales y la protección a la mujer. Adicionalmente, el numeral quinto del citado texto constituye que:

Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

JERARQUÍA DE LOS CONTENIDOS TEMÁTICOS

En el cuerpo de la encuesta se diseñó un espacio para que los servidores jerarquizaran los contenidos que componen cada uno de los ejes temáticos según su importancia y pertinencia. Los resultados se muestran a continuación (se subrayan los contenidos que fueron considerados los más importantes dentro de cada eje):

Eje 1 Gobernanza para la Paz

La Gobernanza para la Paz se asocia a la generación de escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural, sexual y étnica del país. En el marco de la capacitación y el desarrollo, este eje temático les ofrece a los servidores públicos las herramientas para definir las interacciones que sostener con los ciudadanos para fomentar un escenario de convivencia pacífica y superación del conflicto.

En la dimensión del “Ser” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Convivencia y reconocimiento de la diversidad
2. Creatividad y adaptación
3. Vocación de servicio
4. Inteligencia emocional
5. Ética y transparencia en la gestión pública
6. Habilidades comunicativas y de relacionamiento

En la dimensión del “Hacer” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Accountability (rendición de cuentas)
2. No estigmatización, no discriminación
3. Optimización de recursos disponibles
4. Mecanismos de protección de DDHH
5. Mecanismos de participación ciudadana
6. Resolución de conflictos

En la dimensión del “Saber” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Dimensionamiento geográfico y espacial
2. Planificación y gestión de los recursos naturales
3. Orientaciones en materia disciplinaria
4. Principios y fines del Estado
5. Enfoque de derechos
6. Derechos Humanos



Eje 2 Gestión del Conocimiento

Busca implementar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo de conocimiento y la transferencia de información dentro de la organización. Todo esto encaminado a producir entidades públicas flexibles e innovadoras que puedan enfrentar los retos que se presentan en el sector.

En la dimensión del “Ser” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Formas de interacción
2. Gestión por resultados
3. Trabajo en equipo
4. Flexibilidad y adaptación al cambio
5. Innovación y experimentación
6. Orientación al servicio

En la dimensión del “Hacer” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Gestión contractual
2. Mecanismos para la medición del desempeño institucional
3. Gestión de aprendizaje institucional
4. Administración de datos
5. Gestión de la información
6. Planificación y organización

En la dimensión del “Saber” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Diversidad de canales de comunicación
2. Cambio cultural
3. Manejo de sistemas de información geográfica
4. Razonamiento matemático
5. Estrategias de desarrollo
6. Procesamiento de datos e información
7. Incremento del capital intelectual
8. Orientación a la calidad
9. Innovación
10. Modelos basados en el trabajo en equipo
11. Generación y promoción del conocimiento

Eje 3. Creación de Valor Público

Se refiere a encauzar el funcionamiento de la administración pública, la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

En la dimensión del “Ser” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Proactividad
2. Orientación al resultado
3. Desarrollo humano
4. Liderazgo



5. **Servicio al ciudadano**

6. Calidad del servicio

En la dimensión del “Hacer” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. **Fortalecer la legitimidad**
2. Flujo de la información de manera pública
3. Promoción del liderazgo
4. Gestión y desarrollo del talento humano
5. Gerencia financiera
6. **Gerencia estratégica**

En la dimensión del “Saber” los contenidos temáticos se ordenaron así:

1. Derechos políticos y electorales
2. Consecución de recursos
3. Gestión presupuestal
4. Desarrollo organizacional
5. **Solución de problemas**
6. Logro de metas y propósitos organizacionales
7. Empoderamiento
8. Rol del servidor público en la generación de valor público
9. **Orientación estratégica**
10. Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos

A la pregunta relacionada con aquellas capacitaciones abordadas en 2019 que deberían tener continuidad en 2020

Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (4 votos 10.5%)

1. Acoso Laboral. (1 votos 2.6%)
2. Estructura del estado, Gestión Administrativa y Financiera. (3 votos 7.9%)
3. Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. (1 votos 2.6%)
4. Formación en seguridad de la información. (3 votos 7.9%)
5. SAIA y gestión documental. (1 votos 2.6%)
6. Entrenamiento en Campo a Brigadas de Emergencia (Evacuación, Rescate, Primeros Auxilios, control de Fuego) - conocimientos Básicos en salud ocupacional. (1 votos 2.6%)
7. Supervisión de contratos (incluye contrato de obra y consultoría). (3 votos 7.9%)

Contratación Estatal. (4 votos 10.5%)

8. Formación en servicio al usuario y al ciudadano. (0 votos 0%)
9. Taller de Manual Único de Rendición de Cuentas con enfoque en derechos humanos y ODS. (1 votos 2.6%)
10. Conflictos de interés y dilemas éticos. (0 votos 0%)

Memoria Histórica. (15 votos 35.9%)

11. Ciclo de vida de los trámites a través del SUIT (Aprobación, registro y racionalización). (0 votos 0%)
12. Seguridad y salud en el trabajo. (1 votos 2.6%)
13. Gestión Ambiental. (0 votos 0%)

A la pregunta relacionada con la posibilidad de ser multiplicadores al interior de la Entidad en los temas de su dominio, los encuestados respondieron lo siguiente:

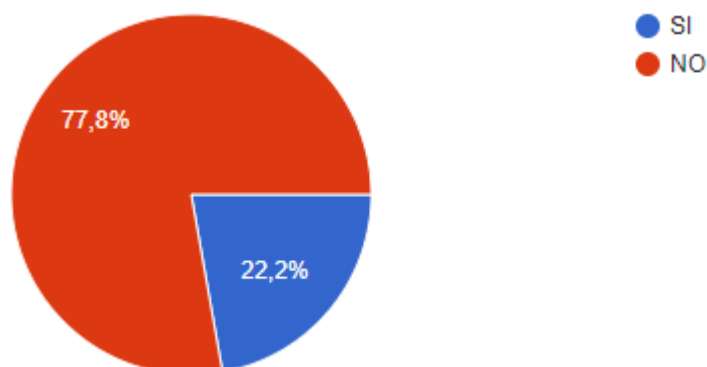
Carrera 7 No 27 - 18 Edificio Itaú PBX 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

Gráfico 4. Participación relativa por dependencias



El 22.2% de los encuestados (8 servidores) manifestaron su interés en actuar como multiplicadores de conocimientos en la Entidad en diversos temas organizacionales y de interés particular tales como:

- Sistemas de información geográfico
- Comunicaciones y diseño creativo
- Memoria histórica. Política editorial. Metodología de investigación. Daños, resistencias, afrontamientos
- Conflictos de interés y Dilemas éticos
- Tecnología
- Control interno- Normatividad
- DDHH, construcción de paz territorial, reconstrucción de historial local, historial de Colombia...geografía y geopolítica

Fase 5. Consolidación PIC 2020

Una vez fue consolidado el diagnóstico de necesidades y se estudiaron los distintos insumos para diseñar el Plan Institucional de Capacitación, se convocaron los encargados de las distintas dependencias para iniciar la fase de consolidación temática del PIC 2020. En la mencionada reunión, se priorizaron las acciones de formación de los ejes temáticos para adaptarlos a las necesidades y objetivos estratégicos de la entidad.

Los resultados de este ejercicio se presentan a continuación, diferenciando las dimensiones del Ser, Hacer y Saber en cada uno de los ejes temáticos:

Eje Temático I - Gobernanza para la Paz.

Gobernanza para la Paz – Dimensión del SER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Convivencia y reconocimiento de la diversidad	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Desarrollo de la Inteligencia Emocional en lo Personal y Laboral Respeto por el otro y reconocimiento de la diversidad Mentalidad de Líder (Liderazgo)
Ética y transparencia en	Evaluar y hacer seguimiento al Sistema Integrado de Gestión -SIG- del Centro Nacional de Memoria Histórica -CNMH-, con énfasis en riesgos y	Marco normativo para la transparencia y la anticorrupción Ética en lo Personal y lo Laboral

Carrera 7 No 27 - 18 Edificio Itau PBX 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
la gestión pública	controles.	Gestión del Talento Humano: Un Encuentro con la Ética en el Contexto Laboral e Individual

Gobernanza para la Paz – Dimensión del HACER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Mecanismos de protección de DDHH	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Acciones constitucionales Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos
Resolución de conflictos		Creatividad para la Solución de Conflictos Laborales Negociación

Gobernanza para la Paz – Dimensión del SABER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Derechos Humanos	Aportar a la dignificación de las víctimas, el esclarecimiento de los hechos de violencia ocurridos y la convivencia del país, a través de la reparación simbólica de las víctimas y la implementación de mecanismos no judiciales de contribución a la verdad de la población desmovilizada y otros actores.	Acciones constitucionales Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos
Enfoque de derechos	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos

Eje Temático II – Gestión del Conocimiento.

Gestión del Conocimiento. – Dimensión del SER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Gestión por resultados	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
Trabajo en equipo		Formación de Líderes con Talento, Integrales y

Carrera 7 No 27 - 18 Edificio Itau PBX 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
		Competitivos Trabajo en equipo

Gestión del Conocimiento. – Dimensión del HACER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Gestión de la información	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Asesoría para el Uso de las TIC en la Información Recomendaciones para el Uso Responsable de las TIC
Planificación y organización	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	Curso de Teoría de Proyectos Marco Lógico de Proyectos: Identificación y Análisis

Gestión del Conocimiento. – Dimensión del SABER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Modelos basados en el trabajo en equipo	Aportar a la dignificación de las víctimas, el esclarecimiento de los hechos de violencia ocurridos y la convivencia del país, a través de la reparación simbólica de las víctimas y la implementación de mecanismos no judiciales de contribución a la verdad de la población desmovilizada y otros actores.	Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos Trabajo en equipo
Generación y promoción del conocimiento	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Asesoría para el Uso de las TIC en la Información Recomendaciones para el Uso Responsable de las TIC

Eje Temático III – Creación de valor público.

Creación de valor público – Dimensión del SER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
----------------------	----------------------	---

Carrera 7 No 27 - 18 Edificio Itaú PBX 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

Orientación al resultado	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Curso de Teoría de Proyectos
Calidad del Servicio		Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Creación de valor público – Dimensión del HACER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Fortalecer la legitimidad	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Mentalidad de Líder (Liderazgo) Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos Toma de Decisiones en el Nivel Gerencial
Gerencia estratégica	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	

Creación de valor público – Dimensión del SABER

Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia
Solución de problemas	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Creatividad para la Solución de Conflictos Laborales Negociación
Orientación estratégica		Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos Toma de Decisiones en el Nivel Gerencial

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con base en el Plan Institucional de Capacitación, se realizarán las actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el fin de generar conocimientos, desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos de Prosperidad Social que aporten a la productividad y la calidad en la prestación de los servicios en la Entidad.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020 está conformado por los siguientes programas:

Estrategia de Inducción - Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción y Reinducción



Los programas de inducción están dirigidos a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración en la estructura organizacional. Para el año 2020 la inducción se realizará mediante escuela virtual, los cuales contienen la información relevante de la Entidad, la misión, la visión, los valores, los principios, y otros temas importantes y necesarios para la contextualización de la Entidad y un mejor entendimiento de sus actividades laborales. Adicionalmente, se diseñarán jornadas presenciales con el apoyo de las distintas dependencias para dar a conocer el funcionamiento de la entidad.

Por otra parte, la inducción institucional incluye la inducción en el puesto de trabajo. En esta actividad, se instruye al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. La actividad está en cabeza de cada una de las dependencias, y deberá ser realizada por un compañero del servidor vinculado, quien fungirá como entrenador en el proceso, dando a conocer: las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo; las personas que trabajan en la dependencia; los proyectos o actividades que se manejan en el área; los procedimientos dentro de cada actividad y las diferentes herramientas que necesitará para el desempeño de sus funciones.

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en el CNMH o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

En el marco de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción tiene como propósito optimizar los tiempos de adaptación de los funcionarios integrándolos a la cultura organizacional, garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para el desempeño de su cargo.

La Inducción a la Entidad. Consiste en mostrarle al nuevo servidor público los principales aspectos del CNMH, los cuales le servirán para el normal desarrollo de las funciones asignadas.

- La inducción se realizará dentro de los cuatro meses siguientes a la vinculación de nuevos servidores públicos.
- Para esta actividad, Talento Humano coordina con los responsables de las dependencias (Grupo de Planeación, Control Interno, Dirección Administrativa y Financiera), la información acerca de los contenidos que se van a presentar.
- La realización, actualización o edición de los videos institucionales, se coordinará con la estrategia de Comunicaciones del CNMH.
- La Inducción a la Entidad se realizará de manera trimestral, siempre y cuando hayan ingresado nuevos servidores públicos durante el período.
- Por esta razón, antes de que el servidor vinculado cumpla 4 meses de acompañamiento, se efectuará una inducción institucional magistral en la cual intervienen diferentes dependencias, de la siguiente manera:





Inducción en el Puesto de Trabajo. Consiste en facilitarle al nuevo servidor público su adaptación en el puesto de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica, procedimientos, entre otros aspectos propios del empleo.

Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo

Una vez posesionado el servidor, se remitirá un correo electrónico al jefe del inmediato donde se solicita un acompañamiento del área. Dicho acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes:

- Acompañar, asesorar en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar en temas afines con el CNMH misión, visión, valores, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Al terminar el curso de inducción y reinducción, se realiza la presentación del servidor vinculado con el jefe inmediato y el equipo de trabajo.

Responsabilidades del Jefe Inmediato. Preparar a su equipo de trabajo informando la llegada del nuevo servidor y motivarlo para que lo acojan y lo reciban adecuadamente.

Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado el nuevo servidor y proveer las herramientas necesarias para su labor (puesto de trabajo, equipos de cómputo y de oficina requeridos).

Por lo cual, dicha estrategia pretende lograr que los servidores interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El curso orientará en los siguientes aspectos: a) Bienvenida y saludo del Director. b) Bienvenida y saludo por cada dependencia. c) Información institucional: Misión y Visión, Objetivo, Código de Integridad, estructura y organigrama. d) Sistema de Gestión Integrado. e) Protocolos de atención



Finalmente, para la ejecución del curso se tiene previsto un tiempo estimado de 3 horas, que se desarrollaran antes de la presentación en la dependencia. Sin embargo, este curso está disponible por el tiempo que sea requerido por el servidor.

Finalmente, cada dependencia deberá implementar un cronograma de acompañamiento, el cual deberá tener en cuenta la siguiente información:

- Organizar el tiempo y horas para cada actividad.
- Indicar el lugar donde va a trabajar (escritorio).
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Orientar respecto a la ubicación física de la dependencia (oficinas, baños, cocina, otros espacios físicos).
- Presentar los compañeros de la dependencia.
- Solicitar el usuario y la contraseña del directorio activo y el correo electrónico del servidor (lo realiza en el momento de la vinculación Talento Humano).
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Explicar qué persona es responsable de efectuar los pedidos, los materiales o elementos y periodicidad en la dependencia.
- Entregar el listado de los teléfonos y listados de extensión de CNMH.
- Indicar la Intranet, la página web, SAIA y demás plataformas que disponga CNMH.
- Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.
- Entregar todo el material de apoyo como cartillas, folletos, libros que orienten el cumplimiento misional.

El programa de Re-inducción Institucional del Centro, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

Por lo anterior, el programa de Re-inducción en el CNMH, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de acuerdo con la actualización que deba realizar las dependencias en el Centro.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la re-inducción en el año 2020, son los siguientes:

- Protocolos de atención.
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - Prevención y Gestión de Seguridad.
- MIPG
- Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”
- Plan estratégico CNMH

Reinducción. Consiste en reorientar al servidor público, de acuerdo con los cambios producidos en cualquiera de los siguientes temas:



- Actualizar a los servidores públicos acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad con el CNMH.
- Actualización de normas y 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.
- Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
- La reinducción se realizará máximo cada dos años con todos los servidores públicos.

Actividades de formación

Son aquellas actividades que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, para el mejor desarrollo de las actividades laborales que promuevan el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo a la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2020.

Adicionalmente, se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por diferentes entidades para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores. Las inscripciones a estas actividades se gestionarán por Talento Humano, para llevar a cabo el control y seguimiento pertinente.

Apoyos académicos

Para la realización de las actividades de formación y capacitación se cuenta con las diferentes dependencias de la Entidad, de otras entidades públicas que ofrecen actividades de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Procuraduría, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entre otras.

EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Una vez se estructura el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020, se realiza la divulgación y coordinación con las dependencias de la Entidad, además de las gestiones y contrataciones necesarias para su ejecución. Se definirá un cronograma de actividades para la ejecución del Plan, el cual es objeto de control y evaluación permanente.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán aplicando y analizando los indicadores, definidos en el Plan de Acción. Este seguimiento se basa en la revisión de la planeación versus la ejecución real de las actividades programadas.



Indicadores de Evaluación

Evaluación de eficacia

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	$\left(\frac{\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) \times 100$

Evaluación de impacto (efectividad)

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación, se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- Primero: Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
- Segundo: Que su intensidad horaria sea igual o superior a las 20 horas de capacitación. La medición del impacto se realiza a los 6 meses de la capacitación y se mide a través de un instrumento virtual (encuesta electrónica) definida por TH.
- Tercero: Capacitaciones con presupuesto aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Cuarta: Que tenga una evaluación inicial y otra final.



Anexo 1: Encuesta a Servidores Públicos Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020



Encuesta a Servidores Públicos Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, definido por Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la vigencia 2018, establece tres ejes temáticos:

Gobernanza para la paz,
Gestión del conocimiento
Valor público.

En cada uno de estos ejes se definen unos contenidos temáticos asociados a las dimensiones del Ser, del Hacer y del Saber de los servidores públicos.

Los servidores públicos como gestores de los programas y proyectos institucionales son parte fundamental en la definición de prioridades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020 de nuestra Entidad.

En este sentido su aporte es muy valioso y le invitamos a diligenciar el siguiente cuestionario, agradecemos su colaboración.

Si tiene alguna inquietud comuníquese con Talento Humano en la ext. 112

***Obligatorio**

Identificación del Servidor (a)



Nombres y Apellidos completos *

Tu respuesta

Tipo de vinculación *

Elige

Nivel jerárquico del cargo *

Elige

Dependencia *

Elige

Eje 1 Gobernanza para la Paz

Esta asociada a la generación de escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Priorice cada contenido temático según la importancia para el cumplimiento de sus compromisos laborales y el logro de los objetivos de su grupo de trabajo. Cada número de la escala se asigna a un solo contenido temático siendo 1 el de menor importancia y 6 el de mayor importancia.

Dimensión del "Ser" *

	1	2	3	4	5	6
Habilidades comunicativas y de relacionamiento	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión del "Ser" *

	1	2	3	4	5	6
Habilidades comunicativas y de relacionamiento	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Creatividad y adaptación.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vocación de servicio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Convivencia y reconocimiento de la diversidad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ética y transparencia en la gestión pública.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inteligencia emocional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta



Dimensión del "Hacer" *

	1	2	3	4	5	6
Mecanismos de protección de DDHH	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accountability (rendición de cuentas)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mecanismos de participación ciudadana	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Resolución de conflictos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Optimización de recursos disponibles	☐	☐	☐	☐	☐	☐
No estigmatización, no discriminación	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta

Dimensión del "Saber" *

	1	2	3	4	5	6
Derechos Humanos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Principios y fines del Estado	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Enfoque de derechos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dimensionamiento geográfico y espacial	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Planificación y gestión de los recursos naturales	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientaciones en materia disciplinaria	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta

Eje 2 Gestión del Conocimiento

Eje 2 Gestión del Conocimiento
Busca implementar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.

Dimensión del "Ser" *

	1	2	3	4	5	6
Orientación al servicio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innovación y experimentación	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad y adaptación al cambio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo en equipo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión por resultados	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Formas de interacción	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta

Dimensión del "Hacer" *

	1	2	3	4	5	6
Administración de datos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión de aprendizaje institucional	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión contractual	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Planificación y organización	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión de la información	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta



Dimensión del "Saber" *

	1	2	3	4	5	6
Cambio cultural	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Modelos basados en el trabajo en equipo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Generación y promoción del conocimiento	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estrategias de desarrollo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diversidad de canales de comunicación	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incremento del capital intelectual	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Procesamiento de datos e información	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientación a la calidad	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innovación	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Razonamiento matemático	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Manejo de sistemas de información geográfica	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Eje 3. Creación de Valor Público

Se refiere a encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

Dimensión del "Ser" *

	1	2	3	4	5	6
Servicio al ciudadano.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Calidad del servicio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desarrollo humano.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Liderazgo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proactividad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientación al resultados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta

Dimensión del "Hacer" *

Dimensión del "Hacer" *

	1	2	3	4	5	6
Gerencia estratégica	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gerencia financiera	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión y desarrollo del talento humano	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promoción del liderazgo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flujo de la información de manera pública	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fortalecer la legitimidad	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión.

Tu respuesta

Dimensión del "Saber" *

	1	2	3	4	5	6
Consecución de recursos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestión presupuestal.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Desarrollo organizacional.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Logro de metas y propósitos organizacionales.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Solución de problemas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Derechos políticos y electorales.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rol del servidor público en la generación de valor público.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientación estratégica.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Empoderamiento.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Temas sugeridos en esta dimensión

Tu respuesta



Continuidad de capacitaciones PIC Seleccione el tema de su interés. *

- ☐ Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- ☐ Acoso Laboral.
- ☐ Estructura del estado, Gestión Administrativa y Financiera.
- ☐ Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- ☐ Formación en seguridad de la información.
- ☐ SAIA y gestión documental.
- ☐ Entrenamiento en Campo a Brigadas de Emergencia (Evacuación, Rescate, Primeros Auxilios, control de Fuego) - conocimientos Básicos en salud ocupacional
- ☐ Supervisión de contratos (incluye contrato de obra y consultoría).
- ☐ Contratación Estatal.
- ☐ Formación en servicio al usuario y al ciudadano.
- ☐ Taller de Manual Único de Rendición de Cuentas con enfoque en derechos humanos y ODS
- ☐ Conflictos de interés y dilemas éticos
- ☐ Memoria Histórica.
- ☐ Ciclo de vida de los trámites a través del SUIT (Aprobación, registro y racionalización)
- ☐ Seguridad y salud en el trabajo
- ☐ Gestión Ambiental

Multiplicadores

Para terminar indiquenos si domina algún tema específico y si le gustaría ser multiplicador al interior de la Entidad

- ☐ SI
- ☐ NO

Indiquenos el tema

Tu respuesta

¡Muchas gracias por su participación, su aporte es muy valioso!

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Centro de Memoria Histórica. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios



Anexo 2: Estrategias de Aprendizaje

TÉCNICAS	¿EN QUÉ CONSISTE?	¿QUIÉN PRACTICA?	¿PARA QUÉ SE USA?
Discusión dirigida	Un grupo pequeño discute un tema con la orientación de un moderador.	Los participantes o parte de ellos y el docente, quien suele hacer las veces de moderador o monitor del grupo.	Dirigir al grupo mediante preguntas específicas hacia un objeto común. Participar y profundizar.
Experimentación	Realizar experiencias para observar los cambios de algunas variables controlando las demás.	En grupos reducidos los participantes realizan las prácticas con asesoría.	Hacer los trabajos de laboratorio en las áreas que lo necesitan. Realizar experiencias.
Lluvia de ideas	Un grupo de estudiantes lanza ideas que otro grupo anota.	Todo el grupo se divide en dos partes: lanzadores y anotadores.	Hallar ideas originales. Descubrir nuevos puntos de vista.
Mesa Redonda.	Cuando los expositores debaten entre sí diferentes puntos de vista sobre el tema en cuestión, todo el mundo está al mismo nivel de discusión	En grupos reducidos los participantes realizan el debate	
Diálogos simultáneos	Grupos de dos personas discuten un problema en un breve espacio de tiempo.	Todo el grupo se divide en subgrupos de trabajo.	Buscar soluciones rápidas a problemas. Controlar puntos de vista. Favorecer la participación de todos los capacitados cuando el grupo es grande.
Juego de roles	Representar situaciones reales o ficticias ante un auditorio.	Algunos estudiantes y algunos docentes. Los demás observan.	Mostrar objetivamente algunas situaciones. Enfatizar con actitudes.
Panel	Es una reunión de un grupo de expertos para abordar un tema determinado. Los expositores proporcionan distintos ángulos del tema. El público tiene derecho a realizar preguntas. En un panel los expertos son más especializados que los observadores.	Varios profesores y el grupo de estudiantes.	Aportar información distinta sobre un mismo tema.
Entrevista con interrogadores	Un experto es preguntado por interrogadores en presencia de un auditorio. (Grupo de estudiantes).	Un experto contesta y los interrogadores preguntan en presencia del auditorio que escucha	Aclarar conceptos sobre un tema seleccionado las preguntas. Conocer la opinión de un experto en cuestiones muy concretas.
Trabajo por relevos	Reunión en pequeños grupos. Los secretarios exponen las conclusiones a la asamblea para estudiarlas de nuevo en grupos pequeños.	Los participantes se distribuyen en grupos pequeños que, una vez son informados de las conclusiones, vuelven a reunirse para un nuevo estudio.	Puesta en común y estudios posteriores de sugerencias. Análisis de hechos, previa consulta de la opinión general de los grupos. Interacción de grupos.
Cuartetos con rotación A-B-C-D	Agrupación de cuatro en cuatro. Diálogo en diez minutos de duración y uno del cuarteto se pasa a otro grupo. Se le informa y se vuelve a dialogar. Nueva rotación.	Todo el grupo distribuido en cuartetos.	Facilitar el diálogo. Saber escuchar a los demás. Síntesis de lo tratado. Adaptación al nuevo grupo (cuarteto).
Blogs y Wikis	Un Blogs es una herramienta de colaboración asincrónica que permite que cualquiera pueda expresar ideas y poner contenidos a disposición de otros en la Web de una manera sencilla, a modo de diario de a bordo. http://www.isabelperez.com/taller1/blogs.htm Los wikis Un wiki, o una wiki, es un sitio web cuyas páginas web pueden ser editadas por múltiples voluntarios a través del navegador web. La diferencia más clara entre Blogs y Wikis es el grado de participación. Numerosos Blogs invitan a participar con comentarios, pero pocos dejan modificar el texto original. Por el contrario, los Wikis son sitios abiertos a todos.	Normalmente un sólo autor/editor más comentarios. En el wiki pueden ser varios usuarios que pueden crear, modificar o borrar un mismo texto que comparten.	Los textos o "páginas wiki" tienen títulos únicos. Si se escribe el título de una "página-wiki" en algún lugar del wiki, esta palabra se convierte en un "enlace web" (o "link") a la página web.



TÉCNICAS	¿EN QUÉ CONSISTE?	¿QUIÉN PRACTICA?	¿PARA QUÉ SE USA?
El aula virtual	El aula virtual es el medio en el cual los educadores y educandos se encuentran para realizar actividades que conducen al aprendizaje (Horton, 2000). El aula virtual no debe ser solo un mecanismo para la distribución de la información, sino que debe ser un sistema adonde las actividades involucradas en el proceso de aprendizaje puedan tomar lugar, es decir que debe permitir interactividad, comunicación, aplicación de los conocimientos, evaluación y manejo de la clase.(ver: http://www.face.uc.edu.ve/~mpina/sptic2004/aulavirtual.doc)		
TALLER	Es una forma de enseñar y, sobre todo de aprender, mediante la realización “de algo” que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo en grupo, para preparar lo o entrenarlo en el desarrollo de tareas específicas y en la aplicación de conocimientos.	Todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias.	



Anexo 3 Cronograma Plan de Formación y Capacitación

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2018											
					Población Afectada	Población Objeto		Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Gobernanza para la Paz	SER	Convivencia y reconocimiento de la diversidad	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Desarrollo de la Inteligencia Emocional en lo Personal y Laboral Respeto por el otro y reconocimiento de la diversidad Mentalidad de Líder (Liderazgo)	71	30	TH	x	x												
		Ética y transparencia en la gestión pública	Evaluar y hacer seguimiento al Sistema Integrado de Gestión -SIG- del Centro Nacional de Memoria Histórica -CNMH-, con énfasis en riesgos y controles.	Marco normativo para la transparencia y la anticorrupción Ética en lo Personal y lo Laboral Gestión del Talento Humano: Un Encuentro con la Ética en el Contexto Laboral e Individual	71	30	TH - Planeación	x	x												
	HACER	Mecanismos de protección de DDHH	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Acciones constitucionales Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos	30	8	Minhacienda	x	X												
		Resolución de conflictos		Creatividad para la Solución de Conflictos Laborales Negociación	71	30	TH	x	x												
	SABER	Derechos Humanos	Aportar a la dignificación de las víctimas, el esclarecimiento de los hechos de violencia ocurridos y la convivencia del país, a través de la reparación simbólica de las víctimas y la implementación de mecanismos no judiciales de contribución a la verdad de la población desmovilizada y otros actores.	Acciones constitucionales Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos	71	30	TH	x	x												
		Enfoque de derechos	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	Derecho de Petición Cómo Evaluar la Gestión Pública con Enfoque de Derechos Humanos	71	30	Jurídica	x	x												

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2018											
					Población Afectada	Población Objeto		Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Gestión del Conocimiento	SER	Gestión por resultados	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	71	30	TH	x	x												
		Trabajo en equipo	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos	71	30	TH	x	x												
	HACER	Gestión de la información	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Asesoría para el Uso de las TIC en la Información	20	4	TIC's	x	x												
		Planificación y organización	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	Recomendaciones para el Uso Responsable de las TIC	40	15	Planeación	x	X												
	SABER	Modelos basados en el trabajo en equipo	Aportar a la dignificación de las víctimas, el esclarecimiento de los hechos de violencia ocurridos y la convivencia del país, a través de la reparación simbólica de las víctimas y la implementación de mecanismos no judiciales de contribución a la verdad de la población desmovilizada y otros actores.	Curso de Teoría de Proyectos Marco Lógico de Proyectos: Identificación y Análisis	71	30	TH	x	x												
		Generación y promoción del conocimiento	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos	20	4	TIC's	x	x												

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2018											
					Población Afectada	Población Objeto		Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Creación de valor público	SER	Orientación al resultado	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Curso de Teoría de Proyectos Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	40	15	Planeación	x	X												
		Calidad del Servicio			40	15	Planeación	x	X												
	HACER	Fortalecer la legitimidad	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Mentalidad de Líder (Liderazgo) Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos Toma de Decisiones en el Nivel Gerencial	71	30	TH	x	X												
		Gerencia estratégica			6	3	Planeación	x	X												
	SABER	Solución de problemas	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Creatividad para la Solución de Conflictos Laborales Negociación Formación de Líderes con Talento, Integrales y Competitivos Toma de Decisiones en el Nivel Gerencial	71	30	TH	x	X												
		Orientación estratégica			6	3	Planeación	x	X												

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2018												
					Población Afectada	Población Objeto		Área o Entidad formadora / capacitadora	Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Creación de valor público	SER – SABER - HACER	Inducción Institucional	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Estructura del Estado Qué es el CNMH, Misión y visión. Sector Inclusión Social Principios y valores Estructura organizacional Objetivos institucionales Sistema integrado de Gestión Plan de Bienestar Social Plan institucional de Capacitación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el trabajo Evaluación del Desempeño Nómina Estrategias de comunicación para la entidad Página Web Redes Sociales Proceso de Archivo Sistema de Gestión Documental. Políticas de atención a los usuarios Protocolos de servicio Productos y servicios Divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso laboral Régimen salarial y prestacional	Todos vinculados	Todos vinculados	Planeación – TH – Comunicaciones - Gestión Documental - Servicio al ciudadano - Oficina Asesora Jurídica	x	X													
				Inducción en el Puesto de Trabajo Ubicación física, manejo de elementos y equipos, información específica, procedimientos, entre otros aspectos propios del empleo	Todos vinculados	Todos vinculados			X													

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Objetivo Estratégico	Acción de Formación requerida en su Dependencia	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2018											
					Población Afectada	Población Objeto		Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
		Re Inducción Institucional	Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.	Actualizar a los servidores públicos acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones. Informar sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo. Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad con el CNMH. Actualización de normas y 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. Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.	71	61	Planeación – TH – Comunicaciones - Gestión Documental - Servicio al ciudadano - Oficina Asesora Jurídica		X												