

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UACT 2013
Actualización 2014

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

ÁREA DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

1

BOGOTÁ, D.C.
Junio 3 de 2014

Vbo
Om3mf



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
Presidente de la República de Colombia

Gabriel Vallejo López
Director
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social

Germán Chamorro de la Rosa
Director General
Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial

Valeria Saldarriaga Sola
Directora Técnica
Dirección de Articulación

Javier Andrés Flórez Henao
Director Técnico
Dirección de Programas contra Cultivos Ilícitos

Fabián Alfonso Belnavis Barreiro
Director Técnico
Dirección de Coordinación Regional

Carlos Hernán Bastidas Torres
Secretario General

Jorge Eduardo Reyes Amador
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Carlos Alberto Parodi Hernández
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

Edwin Dario Mora Gómez
Coordinador (e) Talento Humano

2

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL	9
3. DEFINICIONES	9
3.1 Plan Institucional de Capacitación	9
3.2 Capacitación por competencias en el sector público	9
3.3 Enfoque pedagógico del PIC	10
3.3.1 Aprendizaje colaborativo	11
3.3.2 Proyectos de aprendizaje	11
3.4 Competencias	11
3.5 Aprendizaje	11
3.6 Aprendizaje basado en problemas	11
3.7 Capacitación	12
3.8 Dimensión hacer	12
3.9 Dimensión saber	12
3.10 Dimensión ser	12
3.11 Educación informal	12
3.12 Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal)	13
4. METODOLOGÍA	14
4.1 Sensibilización	14
4.2 Formulación del proyecto de aprendizaje	14
4.3 Consolidación de la información de los proyectos de aprendizaje	15
4.4 Programación del PIC	15
4.5 Ejecución del PIC	15
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE UACT 2013	16
7. CRONOGRAMA	17
8. BIBLIOGRAFÍA	19
9. ANEXOS	20



1. MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”

Artículo 67: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tienen una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”.

DECRETO 1567 DE 1998

Artículo 2: “Sistema de Capacitación: Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismo, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

Artículo 3: “Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a. Disposiciones Legales: El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto- Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y



administración de personal.

- b. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.
- c. Planes Institucionales: Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulara con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Éste deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto- Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución”

Artículo 4: “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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”

Artículo 6: “Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- a. Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación. Por lo cual debe consultarla y orientar sus propios



objetivos en función de los propósitos institucionales;

- b. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad:** la formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades e capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e. **Prevalencia de Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **Integración de la Carrera Administrativa:** la capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Empleados de Carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados".

6

Artículo 11: "Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

- a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional".

DECRETO No. 682 DE 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y



Capacitación.

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.

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..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. 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 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"

7

DECRETO 1227 DE 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

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



se 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."

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."...

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..."

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"

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"

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

GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
- PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

CIRCULAR EXTERNA 100-004 DE 2010 (Abril 26). Algunas Consideraciones Generales contempladas en ésta circular, apuntan a la construcción del PIC de la UACT 2014, así:

- ✓ Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto



2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimiento y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

- ✓ El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.
- ✓ La educación formal hace parte del Programa de Bienestar Social, se rige por lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, artículos 13 al 40; Decreto 1227 de 2005, artículos 69 a 85 y en el Decreto 4661 de 2005.
- ✓ Todos los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa tienen derecho a participar en los programas de formación y capacitación institucional.
- ✓ Los empleados vinculados mediante nombramientos provisional y temporal, dado su carácter transitorio, sólo tienen derecho a participar en los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, Decreto 1567 de 2008, art. 6, literal g.

9

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL

Brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para fortalecer las competencias en el desempeño de sus funciones y en el entrenamiento en el puesto de trabajo, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los equipos de trabajo que contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

3.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: “Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL

Conmutador (57 1) 422 10 30 Carrera 100 No.25D-81

Bogotá - Colombia

www.consolidacion.gov.co

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública”¹

3.2 CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO: La capacitación se define en el sector público 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)²

En ese sentido, se establece como objetivo de la capacitación “El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...” para alcanzar el nivel de excelencia en el desempeño de las funciones que le son propias.³

Para alcanzar los objetivos de la política se fijaron, entre otros, los siguientes lineamientos conceptuales y pedagógicos, temáticas, estrategias y mecanismos de implementación:

- Buscar la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional.
- Establecer que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de Calidad.
- Adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

Sobre los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- La educación basada en problemas.
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje.
- El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes⁴

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y ESCUELA SUPERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación

² Decreto 1567 de 1998. Artículo 4

³ Ley 909 de 2004. Artículo 36. Decreto 1227 de 2005. Artículo 66

⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC-



3.3 ENFOQUE PEDAGÓGICO DEL PIC: Para el desarrollo de competencias dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, se utiliza como fundamento teórico el enfoque constructivista. Este enfoque como teoría determina que las personas no desempeñan papeles pasivos dentro del procesos de educación convirtiéndose en receptores de la información, por el contrario plantea "...que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis..."

De acuerdo a lo anterior, los Planes Institucionales de Capacitación deben plantearse de acuerdo a la educación basada en problemas, lo que implica la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas, para ello se utilizan el método de enseñanza de aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

3.3.1 Aprendizaje colaborativo: se trata de la actividad de pequeños grupos quienes se reúnen con el fin de intercambiar información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses, como su nombre lo indica se aprende a través de la colaboración de los integrantes de grupo.

3.3.2 Proyectos de aprendizaje: para el desarrollo de esta estrategia se construyen equipos conformados por personas con diferentes experiencias, y trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

3.4 COMPETENCIAS: En el marco del enfoque del Análisis Funcional, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como metodología para identificar las competencias laborales necesarias para desempeñar los cargos en las entidades públicas, las competencias son definidas como: *"la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público"*⁵

Se determinarán de acuerdo al contenido funcional del empleo, el cual, según el Artículo 4 del Decreto 2539 de 2005 se establece teniendo en cuenta que: "... el propósito



⁵ Decreto 2539 de 2005, Art. 2



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA CONSOLIDACIÓN TERRITORIAL

Conmutador (57 1) 422 10 30 Carrera 100 No.25D-61

Bogotá - Colombia

www.consolidacion.gov.co

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

principal del empleo explica la necesidad de su existencia o su razón de ser dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece...” y, “... las funciones esenciales del empleo con las cuales se garantice el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo...”.

Según la NTCGP1000-2009, la competencia es la aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

3.5 APRENDIZAJE: Es el procesos social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan los sujetos con el fin de construirlo. A través de la discusión, reflexión y toma de decisiones con el fin de alcanzar un entendimiento común respecto a algún tema específico.

3.6 APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Con este tipo de aprendizaje se busca que los problemas se entiendan como la oportunidad para aprender a través de la investigación de los aspectos que se deben ejercitar para mejorar el desempeño.

3.7 CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación. Estos procesos están dirigidos a complementar la educación 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.

3.8 DIMENSIÓN HACER: corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Hace referencia a la utilización de materiales, equipos y herramientas, es decir, saber utilizar los procedimientos y técnicas para asegurar la consecución de los objetivos.

3.9 DIMENSIÓN SABER: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales.

3.10 DIMENSIÓN SER: Constituyen el conjunto de características personales que determinan la forma como se desarrolla el trabajo personal, el trabajo en equipo y generan valor agregado.

3.11 EDUCACIÓN INFORMAL: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de



personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

3.12 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL): Educación que se ofrece con el objeto de complementar y actualizar conocimientos y formar en aspectos académicos y/o laborales que generen competencias y respondan a las necesidades individuales e institucionales para el cumplimiento de la misión de la UACT, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. Para tal fin alineamos nuestra propuesta a lo establecido en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 en cuanto a disposiciones legales se refiere y a lo contemplado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por otro lado se tiene presente en este Plan de Capacitación el carácter de provisionalidad de un alto porcentaje de empleados de la UACT, para lo cual también se realizan propuestas de capacitación para entrenarlos en el puesto de trabajo que contribuya al cumplimiento de la misión de la entidad.

En torno a algunas de las obligaciones de los Empleados con respecto a la capacitación, es importante mencionar que el Artículo 12 del Decreto 1567 de 1998, las menciona y serán de estricto cumplimiento por parte de los mismos, así:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado (a) y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c) Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

13



4. METODOLOGÍA

4.1 SENSIBILIZAR: En esta fase se explica en qué consisten los proyectos de aprendizaje, las situaciones problema y los equipos de aprendizaje. En esta primera etapa se clarificaron los conceptos, procedimientos, el contenido y la forma de desarrollar el plan.

4.2 FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE: En esta fase los equipos de aprendizaje trabajan en la solución de problemas o necesidades institucionales. El Grupo de Talento Humano orienta al equipo en la formulación de los proyectos de aprendizaje. Los proyectos de aprendizaje se formulan con base en las necesidades institucionales detectadas en diferentes contextos, y orientadas con base en la metodología constructivista.

En esta fase también se elabora el Plan de aprendizaje individual, en el que cada uno de los funcionarios participantes del equipo de aprendizaje, identifica sus necesidades individuales de aprendizaje y la manera como éstas pueden ser satisfechas.

Una vez priorizadas las necesidades, se procede a formular el proyecto de aprendizaje, el cual debe ser plasmado en el formato F-UACT-SGTH- 015: *"Formato definición de problemas de aprendizaje"*. El objetivo de este formato es identificar dentro del equipo de trabajo que se necesita saber, saber hacer y ser para darle una solución al problema de aprendizaje. De igual forma, permite identificar la base sobre la cual se parte, es decir, si existe algún conocimiento, habilidad o actitud previa que permitan agilizar el aprendizaje y por consiguiente la solución del problema o necesidad. Una vez definido el problema, se pueden identificar los objetivos de aprendizaje, las temáticas que deben ser abordadas para lograr esos objetivos, las estrategias de capacitación y los recursos necesarios. Toda esta información debe ser consignada en el formato F-UACT-SGTH-017: *Plan de aprendizaje: objetivos del colectivo para la solución de la necesidad institucional*. A continuación se diligencia el formato F-UACT-SGTH- 018: *Ficha de formulación del proyecto de aprendizaje en equipo*, determinando el nombre del proyecto, el representante del equipo y las personas que lo conforman. Esta ficha es utilizada como herramienta de información general.

El proyecto de aprendizaje es una construcción colectiva basada en experiencias personales laborales, por lo tanto es importante evaluar los objetivos de aprendizaje individual, para definir las

necesidades de capacitación individual, de tal manera que cada funcionario esté en capacidad de aportar desde su propio campo de acción, conocimientos, habilidades y actitudes, a la solución del problema de aprendizaje en equipo. Para identificar estos objetivos y establecer las necesidades de capacitación, los funcionarios diligencian en el formato F-UACT-SGTH- 016: *Ficha de evaluación de aprendizaje individual*.

4.3 CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE: Esta fase recoge y clasifica la información de los proyectos de aprendizaje, con el fin de analizarla y fijar las prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC.

Una vez los funcionarios han identificado las necesidades de capacitación, definido y formulado los proyectos de aprendizaje y las estrategias recomendadas para el logro de los objetivos de aprendizaje, el Grupo de Talento Humano procede a consolidar la información aportada por los equipos en el formato F-UACT-SGTH- 020: *Consolidación de proyectos de aprendizaje institucional*. La información obtenida y tabulada se presenta a las directivas, quienes determinarán los temas a ser priorizados y ejecutados.

4.4 PROGRAMAR EL PIC CON BASE EN LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE: En esta fase se contempla el cronograma de actividades de capacitación, según prioridades establecidas por los funcionarios del nivel directivo de la entidad.

Teniendo presente, que durante el año 2013 se formuló el Plan Institucional de Capacitación de la UACT, pero por circunstancias ajenas a la UACT no fue posible su ejecución, se realiza actualización de la versión aprobada y formulada en el 2013.

4.5 EJECUCIÓN DEL PIC: Para la ejecución del PIC, se debe poner en marcha acciones tendientes a garantizar la aplicación de los métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

El seguimiento al PIC se realizará mediante una base de datos dinámica de los funcionarios inscritos frente a los asistentes a las capacitaciones. De igual forma se aplicarán las encuestas de satisfacción.

La evaluación se realizará al finalizar la ejecución de las actividades contempladas en el PCI, a través del diligenciamiento de las casillas “Evidencias de aprendizaje” y “valoración del facilitador” ubicadas en la parte inferior del formato F-UACT-SGTH- 017: “Plan de Aprendizaje: objetivos del Colectivo para la Solución de la Necesidad Institucional”. El aprendizaje individual se evaluará a través de las casillas “Resultados de la Evaluación” y “Evidencias de Aprendizaje” ubicados en la parte inferior del formato F-UACT-SGTH- 016: “Ficha de Evaluación de Aprendizaje Individual”

6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE UACT 2013 - Actualización 2014

Los funcionarios de la UACT, formaron un equipo por grupo de trabajo en la Sede Bogotá y un equipo por cada Gerencia Regional o Coordinación Regional, estos proyectos fueron consolidados por el Grupo de Talento Humano en el formato F-UACT-SGTH- 020: *Consolidación de proyectos de aprendizaje institucional.* (Ver anexo)

La consolidación de estos Proyectos de Aprendizaje permitió a través de una matriz, identificar las necesidades de capacitación de los equipos de aprendizaje, así como el método, los recursos, el número de horas y las fechas tentativas para su realización.

16

7. CRONOGRAMA

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN							
TEMA	FECHA	NÚMERO DE CUPOS	OBJETIVO	LUGAR	DIRIGIDO A	MODALIDAD	% Provisionalidad Libre Nombramiento
Seminario Gestión Financiera Pública	Julio 20 de 2014	10	Brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para fortalecer las capacidades en el desempeño de sus funciones con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los equipos de trabajo que contribuya al cumplimiento de la misión institucional	POR DEFINIR	Secretario General, asistentes, asesores y jefes de división jurídica, administrativa, presupuestal, de tesorería o sus similares y servidores públicos cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tema.	PRESENCIAL	40/60
Nuevo Código de Procedimiento Administrativo de la Contaduría Administrativa	Agosto 11 de 2014	15				PRESENCIAL	60/40
Innovación Planeación en el Sector Público	Agosto 25 de 2014	25				PRESENCIAL	52/48
Seminario Servicio al Ciudadano	Septiembre 8 de 2014	16				PRESENCIAL Y VIRTUAL	88/12
Seminario Régimen de Regalías Formulación de Proyectos	Septiembre 29 de 2014	20				PRESENCIAL Y VIRTUAL	60/40
Seminario Sostenibilidad de los Sistemas de Gestión	Octubre 27 de 2014	10				PRESENCIAL Y VIRTUAL	00/100
Actualización en legislación en Desarrollo Territorial	Noviembre 4 de 2014	15				VIRTUAL Y PRESENCIAL	80/20
Actualización en procesos y procedimientos en gestión documental y archivo	Noviembre 10 de 2014	23				PRESENCIAL Y VIRTUAL	92/8

TALLERES PARA EQUIPOS TRANSVERSALES								
TEMA	FECHA	NUMERO DE CUPOS	INTENSIDAD HORARIA	OBJETIVO	LUGAR	DIRIGIDO A	MODALIDAD	% Provisión Libre Nombramiento
Taller Contralación Estatal y Estado Anticorrupción	Mes de Noviembre de 2014	20	40	Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales	POR DEFINIR	Ordenadores del Gasto o Jefes de Oficina Jurídica	PRESENCIAL Y VIRTUAL	45/55
Taller Sistema Integrado de Planeación y Gestión Decreto 2482 de 2012	Julio y Agosto 2014	26	40	Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales	POR DEFINIR	Secretarios Generales, asistentes asesores y Jefes de Oficina Jurídica, administrativa, presupuestal, de tesorería o sus titulares y servidores públicos cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tema.	PRESENCIAL Y VIRTUAL	05/95

8. BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política

Decreto 1567 de 1998

Decreto No. 682 de 2001

Ley 909 de 2004

Decreto 1227 De 2005

Ley 1064 De 2006

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Guía Para La Formulación Del Plan Institucional De Capacitación

Circular Externa 100-004 de 2010 (Abril 26). (DAFP)

9. ANEXOS

- Formato F-UACT-SGTH- 015: *Formato Definición Problema de Aprendizaje*
Formato F-UACT-SGTH- 016: *Ficha de Evaluación del Aprendizaje Individual*
Formato F-UACT-SGTH- 017: *Formato Plan de Aprendizaje*
Formato F-UACT-SGTH- 018: *Ficha Formulación Proyecto de Aprendizaje*
Formato F-UACT-SGTH- 019: *Priorización de Problema o Retos en Proyectos de Aprendizaje*
Formato F-UACT-SGTH- 020: *Consolidación de proyectos de aprendizaje institucional*



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
**CONSOLIDACIÓN
 TERRITORIAL**

Código: F-UACT-SGTH-016

Fecha de aprobación: 2013-03-01

Versión: 01



FICHA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Nombre del funcionario:

Cargo

Área de trabajo

Nombre del proceso de aprendizaje

Fecha

PLAN DE APRENDIZAJE

Objetivos del aprendizaje Individual

Necesidades individuales de capacitación

1.

2.

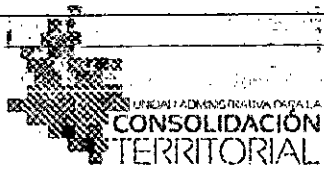
3.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Autoevaluación del empleado por objetivo

Evaluación del facilitador por objetivo



Código: F-UACT-SGTH-017

Fecha de aprobación: 2013-03-01

Versión: 01

PLAN DE APRENDIZAJE: OBJETIVOS DEL COLECTIVO PARA LA SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o métodos de capacitación planeados				Recursos necesarios	
		Métodos o estrategias de aplicación	Número de horas	Fechas previstas	Evaluación	Materiales de aprendizaje	Presupuesto institucional
1.							
2.							
3.							
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE					VALORACIÓN DEL FACILITADOR		
Objetivo 1.							
Objetivo 2.							
Objetivo 3.							



DEPARTAMENTO NACIONAL PARA LA
**CONSOLIDACIÓN
 TERRITORIAL**

Código: F-UACT-SGTH-019

Fecha de aprobación: 2013-03-01

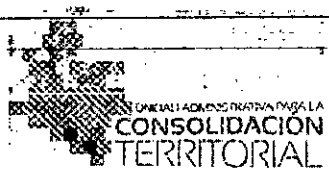
Versión: 01


INFORME PARA PRIORIZAR PROBLEMAS O RETOS INSTITUCIONALES EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE

GRUPO DE TALENTO HUMANO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

OFICINAS O ÁREAS DE TRABAJO	Objetivos, programas o proyectos del Plan Estratégico	Evaluación de Control Interno	Procesos estratégicos y no conformidades	Resultados de la evaluación de desempeño	Resultado de la brecha de competencias comportamentales
Dirección General					
Oficina Asesora Jurídica					
Grupo de Comunicaciones					
Dirección de Articulación					
Secretaría General					
Dirección Programa contra Cultivos Ilícitos					
Dirección Coordinación Regional					24
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas de Información					
Grupo de Control Interno					



	Código: F-UACT-SGTH-015	Fecha de aprobación: 2013-03-01	Versión: 01
	FORMATO DEFINICIÓN PROBLEMA DE APRENDIZAJE		
	GRUPO DE TALENTO HUMANO		
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
PROBLEMA DE APRENDIZAJE			
NECESIDAD INSTITUCIONAL			
PREGUNTA PROBLEMA			
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ¿Qué necesitamos saber?		SABERES PREVIOS PARA RESOLVER EL PROBLEMA ¿Qué sabemos?	
SABERES (Conocimientos)			
SABER HACER (Habilidades)			
SER (Actitudes)		<div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">26</div>	

SEMINARIO TALLER	No. Participantes	No. Capacitaciones presenciales	No. participantes presenciales/regionales	GRUPOS O ÁREAS	FUNCIONARIOS PARTICIPANTES
Características de liderazgo	25	1	14 presenciales/11 regionales	Dirección General	GERMAN CHAMORRO, JAIRO CABRERA, BELKY DURANGO, CLAUDIA CELIS
				Grupo de Comunicaciones Estratégicas	CLARA LEONOR TELLEZ, CATALINA GOMEZ
				Dirección de Coordinación Regional	FABIAN BELNAVIS
				Secretaría General	CARLOS BASTIDAS, EDWIN MORA, GERMÁN ROMERO, LILIANA LICED ROA RODRIGUEZ, JORGE MARIO LÓPEZ, GLADYS SIERRA, LUIS HERNANDO QUIROGA
				11 Gerencias y Coordinaciones Regionales	EDGAR YEPES, NEIL FORTICH, CAROLINA VASQUEZ, JOSE DIEGO HENAO, ELSA MEDINA, GEOVANI ROSAS, BLANCA YAMILE ESTUPIÑAN, LUIS DAVID GIRALDO, HERNANDO CHAMORRO, JOSÉ DAVID NADER, R. MACARENA.
Relaciones sociales en el trabajo	23	1	12 presenciales/11 regionales	Dirección General	GERMÁN CHAMORRO, JAIRO CABRERA
				Oficina Asesora de Planeación y Gestión de la Información	CARLOS ALBERTO PARODI, ORLANDO BENAVIDES
				Oficina Asesora Jurídica	JORGE EDUARDO REYES AMADOR
				Secretaría General	CARLOS BASTIDAS, EDWIN MORA, GERMÁN ROMERO, LILIANA LICED ROA RODRÍGUEZ, JORGE MARIO LÓPEZ, GLADYS SIERRA, LUIS HERNANDO QUIROGA
				11 Gerencias y Coordinaciones Regionales	EDGAR YEPES, NEIL FORTICH, CAROLINA VASQUEZ, JOSE DIEGO HENAO, ELSA MEDINA, GEOVANI ROSAS, BLANCA YAMILE ESTUPIÑAN, LUIS DAVID GIRALDO, HERNANDO CHAMORRO, JOSÉ DAVID NADER, R. MACARENA.
Claridad del rol	28	1	28 presenciales	Oficina Asesora Jurídica	LORENA PATRICIA SANCHEZ HUERTAS, MYRIAM RIASCOS, OSCAR PÉREZ, SAUL BELEÑO, MARTHA NOGUERA, MILTON BARROS, DIANA GUTIERREZ, CAROLINA GUTIERRES, JORGE REYES, PAMELA SANTACRUZ, CRISTINA ORTEGA, JOHANA BACCA.
				Grupo Control Interno	HENRY RODRIGUEZ, NANCY GÓMEZ, DAIRO COY, LINA LUCIA GÓMEZ
				Dirección de Coordinación Regional	TULIO VELANDIA, NANCY SEPÚLVEDA, DINA RODRIGUEZ, INGRID AVILA, JUAN F. RODRIGUEZ, M. PILAR BARBOSA, MARIA O. JIMÉNEZ, FABIAN BELNAVIS, JASITH DÍAZ, JAIRO CARDONA, JUAN G. ORTÍZ, KAREN LIMA

				Dirección de Articulación	ANGELINO GONZALEZ, JAVIER PRECIADO, DEBBY CAMACHO, LUCELLY GIRALDO, WALTER MANRIQUE, LUIS GARAVITO, LUIS VERGEL, EDURO CASTRO, VALERIA SALDARRIAGA, CRISTINA MUÑOZ, JORGE PLAZAS, NAYIBE EGLETH, GLORIA OLIVER, MARIA ISABEL ZAMBRANO, JENNY HERRERA, SONIA NARVAEZ, ALEXANDRA MONTES, JOSEFINA BESTENE, LILIAN PALENCIA, ANGELICA ILLERA
				Dirección de Coordinación Regional	TULIO VELANDIA, NANCY SEPÚLVEDA, DINA RODRIGUEZ, INGRID AVILA, JUAN F. RODRIGUEZ, M. PILAR BARBOSA, MARIA O. JIMÉNEZ, FABIAN BELNAVIS, JASITH DÍAZ, JAIRO CARDONA, JUAN G. ORTÍZ, KAREN LIMA, OMAR CASTILLO
					CARLOS MUÑOZ, CHRISTIAN GARZÓN, EVELIO RAMÍREZ, ALVARO FERNANDEZ, HUGO VALENCIA, JUAN CARLOS CAICEDO, JUAN GIRALDO, JULIO CASTAÑO, GABRIEL GUZMÁN, OLGA PÉREZ, CLARA MELENDEZ, PEDRO RENDON, RODRIGO BENITEZ, SERGIO DONADO, SILCERIO TORRES, MARIA ORDOÑEZ, EDUARDO SANTOS, NORBEISON ALZATE, GERMAN PATAQUIVA, LILIANA RODRIGUEZ, AMPARO RODRÍGUEZ, RICARDO GUERRERO, CARLOS ALVAREZ, RAÚL GARCÍA, JAVIER FLOREZ, ULDARICO RAMÍREZ, LUIS CARLOS GIL, LUIS PÉREZ.
Control y autonomía sobre el trabajo	113	4	113 presenciales	Dirección de Programas contra Cultivos Ilícitos	VALENCIA, JUAN CARLOS CAICEDO, JUAN GIRALDO, JULIO CASTAÑO, GABRIEL GUZMÁN, OLGA PÉREZ, CLARA MELENDEZ, PEDRO RENDON, RODRIGO BENITEZ, SERGIO DONADO, SILCERIO TORRES, MARIA ORDOÑEZ, EDUARDO SANTOS, NORBEISON ALZATE, GERMAN PATAQUIVA, LILIANA RODRIGUEZ, AMPARO RODRÍGUEZ, RICARDO GUERRERO, CARLOS ALVAREZ, RAÚL GARCÍA, JAVIER FLOREZ, ULDARICO RAMÍREZ, LUIS CARLOS GIL, LUIS PÉREZ.
				Secretaría General	CARLOS BASTIDAS, IVON TORRES, OMAR SALAMANCA, ANGELA DÍAZ, ALEXANDRA AVILA, ANGELA GARZÓN, PILAR LEYVA, CAROLINA AVILA, CHARLES DULCEY, CLAUDIA BUITRAGO, DEIXI IMITOLA, DIEGO SANTAMARÍA, FANNY GONZALEZ, FARIDES HERNÁNDEZ, GERMÁN GUANA, GERMÁN ROMERO, GIOVANY PÉREZ, GLADYS SIERRA, IVONNE RAMIREZ, JOEL HERNÁNDEZ, JOHANA VILLALBA, JORGE LÓPEZ, LUIS PEDRAZA, LUIS URREGO, LUIS QUIROGA, JEANNETTE MERIZALDE, MANUEL VARGAS, PAOLA MAYORGA, PATRICIA TORRENTE, WILLIAM MON, YANETH GARCÍA, VERONICA VARGAS, ALEXANDRA RODRÍGUEZ, GILBERTO PESCA, VANESSA CALA, MERCEDES OSORIO, JULY PÉREZ, GINNA BLANCO, DANIEL SERRANO, FREDY MARTINEZ, LINA TORRES, EDWIN MORA, MAYRA GÓMEZ, ENRIQUE ROSERO, NANCY RUIZ, LUIS DAVID RODRIGUEZ, CONSUELO SANTISTEBAN, JOSE TOVAR, LILIANA ROA, YENIFER GONZALEZ, MARLY ROJAS, DIANA LEÓN

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	80	4	80 presenciales	Dirección de Programas contra Cultivos Ilícitos	CARLOS MUÑOZ, CHRISTIAN GARZÓN, EVELIO RAMÍREZ, ALVARO FERNANDEZ, HUGO VALENCIA, JUAN CARLOS CAICEDO, JUAN GIRALDO, JULIO CASTAÑO, GABRIEL GUZMÁN, OLGA PÉREZ, CLARA MELENDEZ, PEDRO RENDON, RODRIGO BENITEZ, SERGIO DONADO, SILCERIO TORRES, MARIA ORDOÑEZ, EDUARDO SANTOS, NORBEISON ALZATE, GERMAN PATAQUIVA, LILIANA RODRIGUEZ, AMPARO RODRIGUEZ, RICARDO GUERRERO, CARLOS ALVAREZ, RAÚL GARCÍA, JAVIER FLÓREZ, ULDARICO RAMÍREZ, LUIS CARLOS GIL, LUIS PÉREZ.
				Secretaría General	CARLOS BASTIDAS, IVON TORRES, OMAR SALAMANCA, ANGELA DÍAZ, ALEXANDRA AVILA, ANGELA GARZÓN, PILAR LEYVA, CAROLINA AVILA, CHARLES DULCEY, CLAUDIA BUITRAGO, DEIXI IMITOLA, DIEGO SANTAMARÍA, FANNY GONZALEZ, FARIDES HERNÁNDEZ, GERMÁN GUANA, GERMAN ROMERO, GIOVANY PÉREZ, GLADYS SIERRA, IVONNE RAMIREZ, JOEL HERNANDEZ, JOHANA VILLALBA, JORGE LÓPEZ, LUIS PEDRAZA, LUIS URREGO, LUIS QUIROGA, JEANNETTE MERIZALDE, MANUEL VARGAS, PAOLA MAYORGA, PATRICIA TORRENTE, WILLIAM MON, YANETH GARCÍA, VERONICA VARGAS, ALEXANDRA RODRÍGUEZ, GILBERTO PESCA, VANESSA CALA, MERCEDES OSORIO, JULY PÉREZ, GINNA BLANCO, DANIEL SERRANO, FREDY MARTINEZ, LINA TORRES, EDWIN MORA, MAYRA GÓMEZ, ENRIQUE ROSERO, NANCY RUIZ, LUIS DAVID RODRIGUEZ, CONSUELO SANTISTEBAN, JOSE TOVAR, LILIANA ROA, YENIFER GONZALEZ, MARLY ROJAS, DIANA LEÓN,

				<p>Dirección de Coordinación Regional de TULIO VELANDIA, NANCY SEPÚLVEDA, DINA RODRIGUEZ, INGRID AVILA, JUAN F. RODRIGUEZ, M. PILAR BARBOSA, MARIA O. JIMÉNEZ, FABIAN BELNAVIS, JASITH DÍAZ, JAIRO CARDONA, JUAN G. ORTÍZ, KAREN LIMA, OMAR CASTILLO</p>
				<p>Dirección de Articulación de ANGELINO GONZALEZ, JAVIER PRECIADO, DEBBY CAMACHO, LUCELLY GIRALDO, WALTER MANRIQUE, LUIS GARAVITO, LUIS VERGEL, EDURO CASTRO, VALERIA SALDARRIAGA, CRISTINA MUÑOZ, JORGE PLAZAS, NAYIBE EGLETH, GLORIA OLIVER, MARIA ISABEL ZAMBRANO, JENNY HERRERA, SONIA NARVAEZ, ALEXANDRA MONTES, JOSEFINA BESTENE, LILIAN PALENCIA, ANGELICA ILLERA</p>
Inteligencia emocional	211	4	85 presenciales/126 regionales	<p>Secretaría General de CARLOS BASTIDAS, IVON TORRES, OMAR SALAMANCA, ANGELA DÍAZ, ALEXANDRA AVILA, ANGELA GARZÓN, PILAR LEYVA, CAROLINA AVILA, CHARLES DULCEY, CLAUDIA BUITRAGO, DEIXI IMITOLA, DIEGO SANTAMARÍA, FANNY GONZALEZ, FARIDES HERNÁNDEZ, GERMÁN GUANA, GERMAN ROMERO, GIOVANY PÉREZ, GLADYS SIERRA, IVONNE RAMÍREZ, JOEL HERNANDEZ, JOHANA VILLALBA, JORGE LÓPEZ, LUIS PEDRAZA, LUIS URREGO, LUIS QUIROGA, JEANNETTE MERIZALDE, MANUEL VARGAS, PAOLA MAYORGA, PATRICIA TORRENTE, WILLIAM MON, YANETH GARCÍA, VERÓNICA VARGAS, ALEXANDRA RODRÍGUEZ, GILBERTO PESCA, VANESSA CALA, MERCEDES OSORIO, JULY PÉREZ, GINNA BLANCO, DANIEL SERRANO, FREDY MARTINEZ, LINA TORRES, EDWIN MORA, MAYRA GÓMEZ, ENRIQUE ROSERO, NANCY RUIZ, LUIS DAVID RODRIGUEZ, CONSUELO SANTISTEBAN, JOSE TOVAR, LILIANA ROA, YENIFER GONZALEZ, MARLY ROJAS, DIANA LEÓN,</p>
				<p>11 Gerencias y Coordinaciones Regionales de JULIO PORTILLA, LUZ D. CAMPUZANO, YEZID VARGAS, YOLANDA RAMÍREZ, ROQUE GÓMEZ, SABIER MEJIA, HUGO ARÉVALO, JOSE PACHECO, HUMBERTO CASTRO, MARILYN MONTES, JUAN PÁEZ, NAYDA QUINTERO, HERNANDO MARULANDA, GIOVANNA LOZANO, AUGUSTO ARIAS, GERMAN ESPAÑA, XIMENA GUZMÁN, MERCEDES JOJOA, ROLANDO CUELLAR, WENCESLAO VILLA, WBERTY ARENAS, LUIS ESPINOSA, DIANA GÓMEZ, ALEJANDRO VARGAS, CAMILO ALDANA, EDWIN PINZÓN, GIOVANI ROSAS, GUSTAVO NARANJO, HERMAN ORJUELA, INGRID MORALES, LAURA MEDINA, MILTON MONTEALEGRE, WILMAR ALVAREZ, HERNANDO YEPES, CIRA DEL CARMEN ARROYO, MARIBEL ROMERO, FABIAN HERRERA, LESLEY MALO, RAFAEL MUÑOZ, FABIO TOVIO, JORGE GALLO, JORGE RESTREPO, VICTORIA PINEDA, RAFAEL HOYOS, MARIA SALAZAR, ANTONIO SALAZAR, ISAURO PRIETO, LIBIA PRECIADO, LIDIA CRUZ, LINA PÉREZ, LUIS A. MORA, RIGOBERTO AVILA, ASTRID JIMÉNEZ, ESTEILA ARGUMEDO, LUIS GIRALDO, CARLOS SIERRA, MAYSNNER MORENO, URIEL GAVIRIA, MAURICIO REVELO, BELKY PORTILLA, JAIRO CABRERA, JORGE ARCOS, AMANDA CASTILLO, MARCO MONTENEGRO, CRUZ CASTILLO, JOHANA QUIÑONEZ, DOMA VALDES, HARRY VALENCIA, LAURA BIOJO, MIGUEL RUANO, MOISES ABENSUR, LILIANA GUTIERREZ, ANA MONCAYO, LUZ D. SALAZAR, ALEJANDRO OSORIO, DOLMA VALDES, LUIS BONILLA, IGNACIO MENDOZA, EVER CUELLO, JAHWER CORREA, TÉODULO ZARZA, OLGA OCHOA, TANIA RUIZ, RAMÓN RÍOS, ANA GIL, DIEGO CANO, MARTHA PAREDES, MARILUZ JIMENEZ, LUIS CARLOS BETANCOURT, ADRIANA MORENO, CARLOS PERAFAN, YUDY MENDEZ, WILMER PINEDA, MARGALYDA CELIS, HERNANDO CHAMORRO, MIGUEL CUERO, ROLANDO PÉREZ, FRED FLOREZ, JOSE HENAO, PAULA A. POLO, ESTELLA VÁSQUEZ, MARIANA GARCÍA, NORA ASTUDILLO, FEDERICO UTRIA, ELSA MEDINA, JOSE NADER, ANA MARTÍNEZ, NATALIA VÉLEZ.</p>

				Dirección de Articulación	ANGELINO GONZALEZ, JAVIER PRECIADO, DEBBY CAMACHO, LUCELLY GIRALDO, WALTER MANRIQUE, LUIS GARAVITO, LUIS VERGEL, EDURO CASTRO, VALERIA SALDARRIAGA, CRISTINA MUÑOZ, JORGE PLAZAS, NAYIBE EGLETH, GLORIA OLIVER, MARIA ISABEL ZAMBRANO, JENNY HERRERA, SONIA NARVAEZ, ALEXANDRA MONTES, JOSEFINA BESTENE, LILIAN PALENCIA, ANGELICA ILLERA
					JULIO PORTILLA, LUZ D. CAMPUZANO, YEZID VARGAS, YOLANDA RAMÍREZ, ROQUE GÓMEZ, SABIER MEJIA, HUGO ARÉVALO, JOSE PACHECO, HUMBERTO CASTRO, MARILYN MONTES, JUAN PÁEZ, NAYDA QUINTERO, HERNANDO MARULANDA, GIOVANNA LOZANO, AUGUSTO ARIAS, GERMAN ESPAÑA, XIMENA GUZMÁN, MERCEDES JOJOA, ROLANDO CUELLAR, WENCESLAO VILLA, WBERTY ARENAS, LUIS ESPINOSA, DIANA GÓMEZ, ALEJANDRO VARGAS, CAMILO ALDANA, EDWIN PINZÓN, GEOIVANI ROSAS, GUSTAVO NARANJO, HERMAN ORJUELA, INGRID MORALES, LAURA MEDINA, MILTON MONTEALEGRE, WILMAR ALVAREZ, HERNANDO YEPES, CIRA DEL CARMEN ARROYO, MARIBEL ROMERO, FABIAN HERRERA, LESLEY MALO, RAFAEL MUÑOZ, FABIO TOVIO, JORGE GALLO, JORGE RESTREPO, VICTORIA PINEDA, RAFAEL HOYOS, MARIA SALAZAR, ANTONIO SALAZAR, ISAURO PRIETO, LIBIA PRECIADO, LIDIA CRUZ, LINA PÉREZ, LUIS A. MORA, RIGOBERTO AVILA, ASTRID JIMÉNEZ, ESTEILA ARGUMEDO, LUIS GIRALDO, CARLOS SIERRA, MAYSNNER MORENO, URIEL GAVIRIA, MAURICIO REVELO, BELKY PORTILLA, JAIRO CABRERA, JORGE ARCOS, AMANDA CASTILLO, MARCO MONTENEGRO, CRUZ CASTILLO, JOHANA QUIÑONEZ, DOMA VALDES, HARRY VALENCIA, LAURA BIOJO, MIGUEL RUANO, MOISES ABENSUR, LILIANA GUTIERREZ, ANA MONCAYO, LUZ D. SALAZAR, ALEJANDRO OSORIO, DOLMA VALDES, LUIS BONILLA, IGNACIO MENDOZA, EVER CUELLO, JAHWER CORREA, TÉODULO ZARZA, OLGA OCHOA, TANIA RUIZ, RAMÓN RÍOS, ANA GIL, DIEGO CANO, MARTHA PAREDES, MARILUZ JIMENEZ, LUIS CARLOS BETANCOURT, ADRIANA MORENO, CARLOS PERAFAN, YUDY MENDEZ, WILMER PINEDA, MARGALYDA CELIS, HERNANDO CHAMORRO, MIGUEL CUERO, ROLANDO PÉREZ, FRED FLOREZ, JOSE HENAO, PAULA A. POLO, ESTELLA VASQUEZ, MARIANA GARCÍA, NORA ASTUDILLO, FEDERICO UTRIA, ELSA MEDINA, JOSE NADER, ANA MARTÍNEZ, NATALIA VÉLEZ.
Resiliencia Organizacional	146	1	20 presenciales/126 regionales	11 Gerencias y Coordinaciones Regionales	
Desvinculación asistida y Programada	43	1	32 presenciales/11 regionales		LUCELLY GIRALDO, LUIS EDUARDO GARAVITO, NANCY SEPÚLVEDA, ALVARO FERNÁNDEZ, HUGO VALENCIA, JUAN CARLOS CAICEDO, SILCERIO TORRES, CARLOS PARODI, OMAR SANTACRUZ, PILAR LEYVA, FANNY NUBIA, GERMAN GUANA, GLADYS SIERRA, LUIS PEDRAZA, LUIS QUIROGA, JEANNETTE MERIZALDE, PATRICIA TORRENTE, WILLIAM MON, JAIME AVENDAÑO, EDUARDO SANTOS, GILBERTO PESCA, GILMA HERRERA, OMAR CASTILLO, OMAR SANTACRUZ, GERMAN PATAQUIVA, ENRIQUE ROSERO, LUIS EDUARDO VERGEL, MARIA CRISTINA ORTEGA, ULDARICO RAMÍREZ, GLÓRIA OLIVER, LUIS CARLOS GIL, ANGELA ARISTIZABAL, YEZID VARGAS, ROQUE GÓMEZ, HUMBERTO CASTRO, JUAN PAEZ, HERNANDO MARULANDA, AUGUSTO ARIAS, WENCESLEAO VILLA, ALEJANDRO VARGAS, HERMAN ORJUELA, LAURA MEDINA, LIBIA PRECIADO, LUIS ALBERTO MORA, RIGOBERTO AVILA, LUIS GIRALDO, URIEL GAVIRIA, MIGUEL RUANO, TÉODOLO ZARZAR, AMADOR YUNDA, EDGAR YEPES, HERNANDO CHAMORRO, ROLANDO PÉREZ