

	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PA-GC-PN01.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	VERSIÓN: 4
		FECHA: 22/Ene/2020

TABLA DE CONTENIDO

[Introducción](#)

[Objetivos estratégicos](#)

[Objetivos de gestión](#)

[Glosario](#)

[Marco Legal](#)

[1.Marco conceptual](#)

[1.1. Ejes temáticos](#)

[1.2. Lineamientos del enfoque pedagógico](#)

[2.Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional](#)

[3.Diseño metodológico de programas de aprendizaje](#)

[3.1. Inducción](#)

[3.2. Entrenamiento](#)

[3.3. Capacitación](#)

[3. 3. 1. Red de apoyo institucional de Capacitación](#)

[3. 3. 1. 1.Lineamientos para eventos de capacitación](#)

[3. 3. 2. Programas de educación informal bajo la modalidad virtual desarrollados por la Dirección Escuela de Formación](#)

[3. 3. 3. Programas de educación Informal contratados](#)

[4.Ejecución](#)

[5.Evaluación y seguimiento](#)

[Anexos](#)

Introducción

La Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se encuentran en el documento "Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público" del 24 de abril de 2017. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

En ese sentido, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, elabora el Plan Institucional de Capacitación 2020 con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público y la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

El levantamiento de la información para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) se realizó con el fin de identificar las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el Instituto de sus servidores mediante la participación de la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina de Control Interno y la Subdirección de Talento Humano, cuyo resultado fue la base para establecer la priorización y programación de los Programas de Aprendizaje.

Los programas de aprendizaje se desarrollan bajo tres modalidades a saber: inducción (reinducción), entrenamiento y capacitación, en el contexto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal con el fin de ampliar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permitan un desempeño óptimo del servidor penitenciario en el puesto de trabajo.

La etapa de seguimiento y evaluación se oriente a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino al impacto que genera

en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor, mediante la formulación de indicadores que permitan medir el cumplimiento de los objetivos e implementar las acciones de mejora necesarias para garantizar el logro de los objetivos trazados en la planeación estratégica de la Entidad.

Objetivos estratégicos

- Garantizar la gestión del Talento Humano para que los servidores penitenciarios desarrollen de manera competente y comprometida la misionalidad de la Entidad.
- Gestionar los programas académicos de acuerdo con los lineamientos establecidos en la legislación vigente con el fin de producir una oferta educativa pertinente y de calidad.

Objetivos de gestión

- Capacitar y entrenar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario con el fin de fortalecer su capacidad individual y colectiva para aportar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que conlleven un óptimo desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- Orientar la adaptación e integración del nuevo funcionario al Instituto y a su puesto de trabajo, generando y afianzando un alto sentido de pertenencia, motivación hacia el trabajo y un enfoque de prestación del servicio a través del conocimiento del Estado y del INPEC, por medio del Programa de Inducción Institucional.
- Actualizar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en las políticas institucionales, los cambios estructurales y demás procesos que contribuyan a reorientar su integración a la cultura organizacional, por medio del Programa de Reinducción.

Glosario

- **Aprendizaje:** proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Perez & Gardey, 2012).
- **Aprendizaje organizacional:** se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (Reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. (Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC)
- **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).
- **Competencias Laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos).
- **Dimensión del 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. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas

requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Dimensión del Saber:** conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Dimensión del Ser:** comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** la Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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 propios de la educación formal. (Artículo 36 Ley 115 de 1994).

- **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 (Artículo 43 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público).

- **Formación:** es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Marco Legal

- [Ver Normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario](#)

1. Marco conceptual

1.1. Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público orienta el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua. En ese sentido, priorizó tres ejes temáticos para desarrollar y articular programas de capacitación, así:

Eje Temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
<p>Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.</p>	SER	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura orientada al conocimiento - cambio cultural - Modelos basados en el Trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Manejo de sistemas de información geográfica

Eje Temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
<p>Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.</p>	SER	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de protección de DDHH - Responsabilidad - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Planificación y gestión de los recursos naturales

Eje Temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
<p>Valor Público: 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.</p>	SER	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Rol del servidor público en la Generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

1.2. Lineamientos del enfoque pedagógico

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender.

La Dirección Escuela de Formación, dependencia encargada de desarrollar los Programas de Aprendizaje Organizacional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, dentro de su Proyecto Educativo Institucional, define como modelo pedagógico de sus programas académicos el constructivismo que en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador. En ese sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.

El modelo constructivista está centrado en la persona, en sus experiencias previas de las que realiza nuevas construcciones mentales, las cuales se producen:

- a) Cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento (Piaget, 1952).
- b) Cuando el proceso es realizado en la interacción con otros (Vygotsky, 1978).
- c) Cuando es significativo para el sujeto (Ausubel, 1998).

Asume un estudiante que proporciona construcciones activas de ideas, conceptos basados en conocimientos previos, que sumados con los nuevos propone nuevas experiencias que apoyan el desarrollo de competencias para la solución de problemas reales en entornos diversos y contextos cambiantes desde una mirada amplia e interdisciplinar.

El desarrollo del modelo se realiza con el despliegue hacia el diseño curricular como un nuevo paradigma educativo donde el

desarrollo de competencias se constituye en base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación como propuesta de innovación y calidad que proporciona herramientas, desarrolla indicadores teniendo en cuenta elementos como:

- Integración de conocimientos, procesos, destrezas, habilidades y desempeños que basados en los valores de formación integral preparen al estudiante para su desempeño profesional.
- La construcción de programas de formación que promuevan competencias desde los requerimientos disciplinares, investigativos, ambientales, laborales y en general de ciudadanía y universalización del conocimiento y que se aplique tanto a programas presenciales como virtuales.
- Reconocimiento y alineación con los estándares e indicadores de calidad.

2. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, convocó a través de la Subdirección de Talento Humano, la participación de la Oficina Asesora de Planeación y de Control Interno, para que con base en los planes estratégico, de acción y de mejoramiento, así como en los informes que se producen en el marco del Proceso de Control Interno, se identificaran las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere de sus servidores para obtener un mejor desempeño.

Así mismo, se consolidaron las necesidades de aprendizaje organizacional reportadas por el Proceso Misional de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, y las asociaciones sindicales. Además, se incorporaron las relacionadas con los mandatos legales y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En ese sentido, la Subdirección de Talento Humano como responsable de la elaboración del diagnóstico, consolidó las necesidades de aprendizaje organizacional (Ver anexo 1) y en cumplimiento al Acuerdo Sindical 030, se definieron dichas necesidades del personal prepensionado del Cuerpo de Custodia y Vigilancia (Ver anexo 2) teniendo en cuenta para su priorización el análisis comparativo entre éstas, la organización interna de los grupos de trabajo y el manual de funciones.

3. Diseño metodológico de programas de aprendizaje

3.1. Inducción

La inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El diseño del Programa de Inducción fue aprobado en el documento PA-TH-PR01 **"Programa de Inducción"** (Versión Oficial), documento asociado al Proceso de Gestión del Talento Humano.

3.2. Entrenamiento

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público).

Los programas de entrenamiento son desarrollados por la Dirección Escuela de Formación que es una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, registrada ante la Secretaría de Educación de Cundinamarca bajo la denominación Escuela Penitenciaria Nacional que ofrece programas de educación informal y programas de formación tanto laboral como académicos con el fin de entrenar a los aspirantes y funcionarios en áreas específicas del Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano y

desarrollar las competencias laborales que les permitan un desempeño efectivo en su puesto de trabajo.

En ese sentido, los Programas Académico o Programas de Aprendizaje son elaborados de acuerdo con los parámetros establecidos en el documento PA-GC-G07 "**Guía para el Diseño, Actualización y Registro de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**" (Versión oficial).

3.3. Capacitación

La capacitación está orientada a mejorar la calidad en la prestación de los servicios en materia penitenciaria a todos los actores inmersos en el Sistema Nacional Penitenciario y a la sociedad. La cobertura de este componente se gestiona a partir de tres (3) frentes de acción, a saber: red de apoyo institucional de capacitación, cursos virtuales desarrollados por la Dirección Escuela de Formación y cursos de educación informal contratados.

3.3.1. Red de apoyo institucional de Capacitación

La programación de los eventos de capacitación correspondientes a este frente de trabajo, depende de la disponibilidad y cobertura de la Red de Apoyo Institucional, la cual está conformada, entre otras, por las siguientes entidades:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Contaduría General de la Nación.
- Gobierno en Línea.
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
- Ministerio de Hacienda.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Archivo General de la Nación - AGN.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD.
- Entidades del orden departamental y municipal.

El diseño de los programas de aprendizaje corresponde al definido por cada una de las entidades que hacen parte de la Red de Apoyo Institucional.

3.3.1.1. Lineamientos para eventos de capacitación

Como una de las líneas de acción para ampliar la cobertura de la capacitación dirigida a los funcionarios del Instituto, la Red de Apoyo Institucional, tiene como propósito principal garantizar la cualificación de los funcionarios, a través de la realización de eventos académicos con el soporte de Instituciones de Educación Superior y otras entidades del Orden Nacional, Territorial y/o Municipal.

La Dirección Escuela de Formación, lidera las gestiones pertinentes para lograr la vinculación de los funcionarios a los programas de aprendizaje ofertados por estas entidades y de esta manera, contribuir de forma continua al desempeño competente y construir así una Red de Apoyo Institucional sólida y fuerte.

Se consideran eventos de capacitación ejecutados por este concepto, los iguales o superiores a ocho (8) horas de intensidad horaria, certificados por la Entidad de la Red de Apoyo que ofertó el programa de aprendizaje.

3.3.2. Programas de educación informal bajo la modalidad virtual desarrollados por la Dirección Escuela de Formación

Con el fin de aumentar la cobertura del componente de Capacitación a nivel nacional, la Dirección Escuela de Formación, desarrolla programas de educación informal bajo la modalidad virtual con profundización en temas relacionados con la seguridad, tratamiento y otros de interés en el contexto penitenciario y carcelario.

El diseño de estos programas de aprendizaje responde al aprobado en el documento PA-GC-G07 **"Guía para el diseño, actualización y registro de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano"** (Versión oficial).

3. 3. 3. Programas de educación Informal contratados

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, desarrolla procesos de contratación pública con Instituciones de Educación Superior de reconocida trayectoria e idoneidad, con el propósito de satisfacer las necesidades prioritarias de aprendizaje organizacional de los servidores penitenciarios que por su especialidad no puedan ser asumidos por la Dirección Escuela de Formación o la Red de Apoyo Institucional de Capacitación. En consecuencia, el diseño de estos programas de aprendizaje corresponde al definido por la Entidad Contratista.

4. Ejecución

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, a través de los medios de comunicación organizacional, a saber: publicación en la página web Institucional - en el Software ISOLUCION adoptado por la Oficina Asesora de Planeación, correos electrónicos de comunicación organizacional e informativo semanal NOTI-INPEC, socializa a sus funcionarios el Plan Institucional de Capacitación, sus lineamientos, acciones y mecanismos de medición, así como la evolución de sus resultados y planes de mejora.

La etapa de ejecución se efectuará con el desarrollo de las acciones previstas en la Programación Académica de los componentes de entrenamiento (Ver Anexo No. 3) y capacitación - frente de acción No. 2 - cursos virtuales desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Ver Anexo No. 4). Así mismo, con las acciones definidas en los Programas de inducción, reinducción y del componente capacitación, frente de acción No. 1 - Red de Apoyo Institucional de Capacitación.

Para atender las necesidades prioritarias de capacitación que por su especialidad no sule la Dirección Escuela de Formación (Frente de Acción No. 3), la Subdirección Académica considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación del Instituto.

Una vez suscrito el contrato, la asignación de los cupos de capacitación se realizará en atención a los lineamientos establecidos en la PA-GC-PL01 **"Política para el acceso a la oferta académica de educación continuada"** (Versión Oficial).

5. Evaluación y seguimiento

La capacitación debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la Institución y al desarrollo de habilidades del personal.

El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los Programas de Aprendizaje responden o no a la misión y necesidades detectadas en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

La evaluación y seguimiento del PIC, se debe direccionar a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino al impacto que generan en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor.

En este sentido, el impacto del Plan Institucional de Capacitación se medirá de acuerdo a los siguientes niveles de evaluación:

Nivel a Evaluar	Objetivo a evaluar	Herramientas de valuación
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción de los contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, entre otros
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes de teórico – prácticos de contenidos, apropiación de información
3	Aprendizaje de capacidades	En los programas de formación laboral corresponde a la evaluación de la etapa de prácticas. Para los demás programas académicos no aplica.
4	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño laboral, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

Anexos

- [Anexo 1. Necesidades de aprendizaje organizacional.](#)
- [Anexo 2. Necesidades de aprendizaje organizacional Acuerdo Sindical 030.](#)
- [Anexo 3. Programación académica componente entrenamiento.](#)
- [Anexo 4. Programación académica componente capacitación - frente de acción No. 2.](#)
- [PA-TH-PR01 Programa de Inducción \(Versión oficial\).](#)
- [PA-GC-G07 Guía para el diseño, actualización y registro de programas de educación para el trabajo y desarrollo humano \(Versión oficial\).](#)
- [PA-GC-PL01 Política para el acceso a la oferta académica de educación continuada \(Versión oficial\).](#)

Lista de Versiones			
Versión	Fecha de Emisión	Motivo de la Modificación	Modificaciones
1	24/Feb/2017	Creación del documento	No aplica
2	16/Feb/2018	Actualización del documento	Ajuste con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017. De cara al PIC V01, la modificaciones fueron las siguientes: Los objetivos del manual y específicos, se modifican por los objetivos estratégicos y de gestión respectivamente. Los ejes temáticos se ajustan a los descritos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 El capítulo de "Diagnostico de Necesidades", se modificó por "Diagnostico de Aprendizaje Organizacional". El capítulo "Programas del Plan Institucional de Capacitación" se modificó por "Diseño metodológico de programas de aprendizaje".
3	31/Dic/2018	Actualización del documento	Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

			Se ajustó el contenido con los documentos actualizados del proceso Gestión del Conocimiento Institucional. Se actualizaron los anexos para la vigencia 2019.
4	31/Dic/2019	Actualización del documento	Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. Se actualizaron los anexos para la vigencia 2020.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombr e: Diana Carolina Tarazona Rojas Cargo: Dragoneante Fecha: 31/Dic/2019	Nombr e: Eduardo Ivan Guzman Guzman Cargo: Distinguido Fecha: 15/Ene/2020 Nombr e: Juan Manuel Riaño Vargas Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación Fecha: 16/Ene/2020	Nombr e: William Javier Guevara Meyer Cargo: Director de Escuela de Formación Fecha: 22/Ene/2020

TXTCOpiaControlada