



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Plan de Institucional de Capacitación


28/01/2021

Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República


 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 2 de 19

Introducción

Teniendo en cuenta las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en cuanto al Plan de Formación y Capacitación 2020 – 2030, ha señalado que *“en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo”*. Por lo anterior, los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades públicas, buscan cerrar las brechas que existen entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones.


Complementando lo anterior, de conformidad al Decreto 1083 de 2015, en el título 9 *“Capacitación”*, indica que de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación los programas deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo tanto, el Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres realiza el diagnóstico de las necesidades, formula y gestiona las estrategias para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la entidad, enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la UNGRD.

Para el desarrollo de lo anterior, se tomó en cuenta los cuatro ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP, el diagnóstico de necesidades individuales de capacitación, necesidades de capacitación manifestadas por los líderes de cada área, requerimientos del MIPG, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, las necesidades manifestadas por la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación e Información, y las sugerencias realizadas por parte de la Comisión de Personal.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 3 de 19

Marco Legal

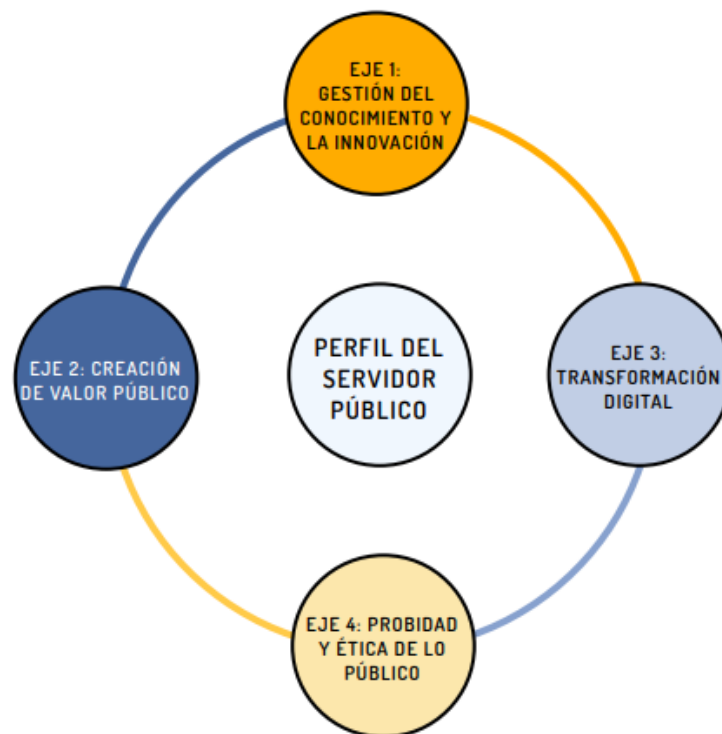
- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
 - Decreto 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.
- Plan de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y MIP.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 4 de 19

Marco Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021, busca desarrollar aprendizajes en los servidores públicos, para fortalecer capacidades y competencias, orientando el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, y el mejoramiento continuo al interior de la entidad.

La UNGRD dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021, los cuatro ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que agregarán valor a la formación, los cuales son:




Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 5 de 19

- 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:** La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
- 2. Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.
- 3. Transformación Digital:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- 4. Probidad y Ética de lo Público:** la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los cuales corresponden a:

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 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 6 de 19

aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).


Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Competencias: Es 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 (Decreto 2539 de 2005).

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. 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 (DAFP).

Dimensión Saber: Es el 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 (DAFP).

Dimensión 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 (DAFP).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 7 de 19


Objetivos

Objetivo General

Promover y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021, dirigida a los colaboradores de la UNGRD, enfocado a la mejora continua del desempeño individual e institucional mediante el desarrollo de competencias laborales, potenciando sus niveles efectividad y sentido de pertenencia.


Objetivos Específicos

- Desarrollar el proceso de inducción y reinducción, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica de la UNGRD y sus actividades en su sitio de trabajo.
- Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores para mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos y metas institucionales, a través de los cuatro ejes de capacitación orientados por el DAFP.
- Promover el desarrollo de las capacitaciones a través de la virtualidad.
- Promover e incentivar la participación de los colaboradores de la entidad en los diferentes espacios de capacitación.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 8 de 19

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, contempla la participación de servidores públicos, que requieran fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes). De acuerdo a la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y jornadas de inducción.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 9 de 19

Diagnóstico de necesidades


Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico a través del diligenciamiento del formato FR-1601-GTH-26_2 “enviado al correo electrónico de los líderes de los procesos de la Entidad, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de acuerdo al proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Adicionalmente, se realizó encuesta de diagnóstico a los funcionarios de la entidad con el fin de conocer su opinión respecto a las necesidades de capacitación de acuerdo a sus funciones y conforme a las dimensiones del ser, saber y hacer, entre otras variables. La encuesta fue contestada por 78 funcionarios de 102 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 76%.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2021, de acuerdo a los ejes y competencias sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

COMPETENCIA / DIMENSIÓN	No.	1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
SABERES	1	Herramientas para el análisis de información y datos
	2	Capacitar sobre gestión del conocimiento y la innovación
	3	Conocer técnicas o instrumentos estadísticos
	4	Métodos para compartir conocimiento
	5	Estrategias actuales de gestión de información y comunicación en emergencia
	6	Capacitación en gestión del riesgo de desastres
	7	Capacitación en Innovación Tecnológica
	8	Identificación de las necesidades más sobresalientes en conocimiento e innovación al interior de la entidad
SABER - HACER	1	Gestión de la información
	2	Técnicas y métodos de investigación
	3	Sistema de Información Geográfica
SER	1	Trabajo en equipo
	2	Gestión por resultados
	3	Flexibilidad y adaptación al cambio


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 10 de 19

2. Creación del Valor Público

COMPETENCIA / DIMENSIÓN	No.	2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
SABERES	1	Formulación de proyectos - MGA
	2	¿Capacitación en creación del valor público, que es?
	3	Derechos humanos e imparcialidad
	4	Participación ciudadana
	5	Importancia y responsabilidad del manejo de recursos públicos
SABER HACER	1	Rendición de cuentas
	2	Análisis de datos para la toma de decisiones
	3	Contratación
	4	Ejercicio adecuado de la supervisión
	5	Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático
SER	1	Políticas de transparencia y gobernanza pública
	2	Sentido de pertenencia y Código de Integridad
	3	Estrategias relacionadas con el rol y la responsabilidad como servidores públicos frente a la ciudadanía
	4	Inclusión Social

3. Transformación Digital

COMPETENCIA / DIMENSIÓN	No.	3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL
SABERES	1	Privacidad y la protección de datos - Seguridad digital
	2	Capacitación en cómo trabajar en entornos digitales.
	3	¿Capacitaciones sobre la Transformación Digital, que es?
	4	Big Data
SABER - HACER	1	Capacitación sobre el manejo de Herramientas
	2	Archivo digital
	3	Arquitectura digital
	4	Implementación de herramientas tecnológicas que fortalezcan el trabajo en equipo
	5	Manejo y uso de herramientas TIC y Suit Google
	6	Herramientas ofimáticas
SER	1	Maximización de la eficiencia
	2	Creatividad
	3	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	4	Manejo del tiempo


 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 11 de 19

4. Probidad y Ética de lo Público

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	No.	4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	1	Talleres o actividades de autoevaluación de cada servidor en cuanto a la interiorización y aplicación del código de integridad en su trabajo y vida personal. Actividades que conduzcan a la reflexión personal.
	2	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATIA Y SOLIDARIDAD	1	Capacitaciones en la ética de lo público y la lucha contra la corrupción
	2	Conflicto de intereses
	3	Capacitación en probidad y ética de lo público
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	1	Código de Integridad
	2	Ética frente a la corrupción
	3	Lucha contra la corrupción
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	1	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad
	2	Comunicación asertiva.
	3	Liderazgo

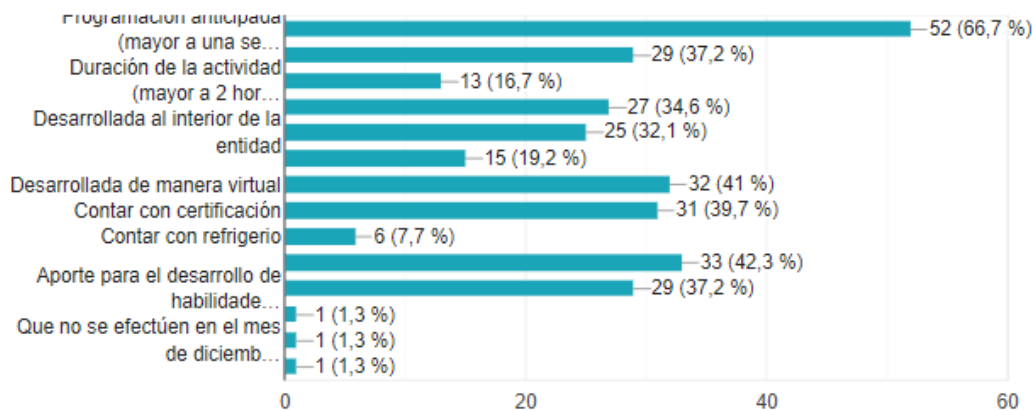
5. Otras Capacitaciones

OTRAS CAPACITACIONES
1. Técnicas de auditoria, entrevistas - Capacitación ISO 19011: 2018, ISO 45001
2. ¿Cómo prepararse para una Auditoria interna?
3. Dimensión 7 Control Interno
4. Análisis financiero, generación de indicadores y requisitos habilitantes (Solo para el personal de GAFC)
5. Facturación Electrónica (Solo para el personal de GAFC)
6. Derechos y deberes de los funcionarios Beneficios y aplicación de descuentos en la nómina
7. Comisiones y tiquetes, Inducción SST e inducción mensual a la entidad

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 12 de 19

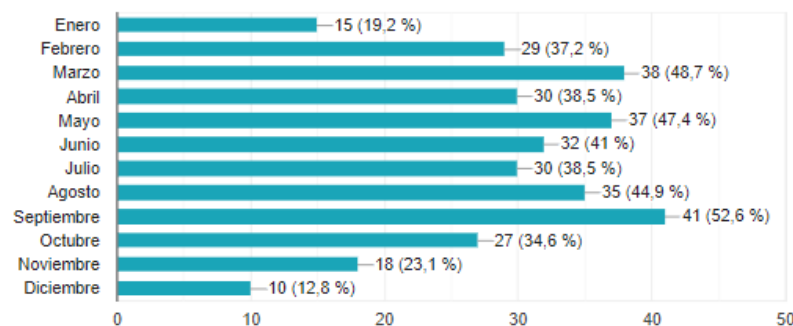
Adicionalmente se indaga acerca de los siguientes aspectos:

¿Qué aspectos considera relevantes para garantizar su participación en las capacitaciones y actividades desarrolladas por el Grupo de Talento Humano?




De acuerdo con lo manifestado por los funcionarios, sugieren que para garantizar la participación en los espacios de capacitación se deben contemplar las siguientes variables: programación anticipada, Aporte para el desarrollo de habilidades blandas (comunicación, liderazgo) y desarrollo de manera virtual.

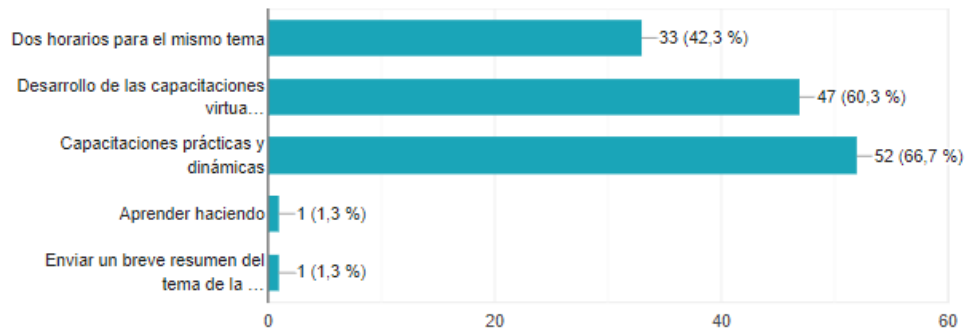
¿Durante qué meses del año podría participar con mayor facilidad en los espacios de capacitación?




De acuerdo a los resultados de la encuesta de diagnóstico, los funcionarios sugieren que, durante los meses de septiembre, marzo, mayo y agosto, son los meses del año en que más podrían participar en los espacios de capacitación.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 13 de 19

¿Cómo consideras que se podrían mejorar nuestros espacios de capacitación?



Al indagar como se podrían mejorar los espacios de capacitación al interior de la entidad, los funcionarios manifestaron que, dando la opción de dos horarios del mismo tema, desarrollando las capacitaciones virtualmente y realizando capacitaciones prácticas y dinámicas.


 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 14 de 19

Formulación del Plan

En atención a los diagnósticos presentados anteriormente y de acuerdo con la priorización adelantada, a continuación, se presentan las temáticas a desarrollarse durante la vigencia 2021, de acuerdo a lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	TEMÁTICAS
	Herramientas para el análisis de información y datos
	Capacitar sobre gestión del conocimiento y la innovación
	Conocer técnicas o instrumentos estadísticos
	Métodos para compartir conocimiento
	Estrategias actuales de gestión de información y comunicación en emergencia
	Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático
	Capacitación en Innovación Tecnológica
	Identificación de las necesidades más sobresalientes en conocimiento e innovación al interior de la entidad
	Gestión de la información
	Técnicas y métodos de investigación
	Sistema de Información Geográfica
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
Flexibilidad y adaptación al cambio	
Nota: Es importante resaltar que este componente se desarrollará con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación e Información.	


EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	TEMÁTICAS
	Formulación de proyectos - MGA
	¿Capacitación en creación del valor público, que es?
	Derechos humanos e imparcialidad
	Participación ciudadana
	Importancia y responsabilidad del manejo de recursos públicos
	Rendición de cuentas
	Análisis de datos para la toma de decisiones
	Contratación
	Ejercicio adecuado de la supervisión
	Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático
	Políticas de transparencia y gobernanza pública
	Sentido de pertenencia y Código de Integridad

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 15 de 19

	Estrategias relacionadas con el rol y la responsabilidad como servidores públicos frente a la ciudadanía
	Inclusión Social

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TEMÁTICAS
	Privacidad y la protección de datos - Seguridad digital
	Capacitación en cómo trabajar en entornos digitales.
	¿Capacitaciones sobre la Transformación Digital, que es?
	Big Data
	Capacitación sobre el manejo de Herramientas
	Archivo digital Implementación de herramientas tecnológicas que fortalezcan el trabajo en equipo
	Manejo y uso de herramientas TIC y Suit Google
	Herramientas ofimáticas
	Maximización de la eficiencia
	Creatividad
Ética en el contexto digital y de manejo de datos	
Manejo del tiempo	
Nota: Este componente se desarrollará con el apoyo del Grupo de las Tecnologías de la Información.	

EJE 4 PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	TEMÁTICAS
	Talleres o actividades de autoevaluación de cada servidor en cuanto a la interiorización y aplicación del código de integridad en su trabajo y vida personal. Actividades que conduzcan a la reflexión personal.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
	Capacitaciones en la ética de lo público y la lucha contra la corrupción
	Conflicto de intereses
	Capacitación en probidad y ética de lo público
	Código de Integridad
	Ética frente a la corrupción
	Lucha contra la corrupción
	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad
	Comunicación asertiva
	Liderazgo

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 16 de 19


Adicionalmente, el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021, incluye las capacitaciones a desarrollarse desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de proporcionar a los trabajadores y contratistas de la UNGRD conceptos y herramientas para la gestión de la salud y peligros en el entorno laboral. A continuación, se presentan las temáticas de acuerdo a sus componentes:

PREPARACIÓN Y RESPUESTA EMERGENCIAS	TEMÁTICAS
	Contra incendio
	Primeros Auxilios
	Evacuación
	Coordinación en emergencias
Prevención, control y respuesta ante emergencias para el hogar/trabajo	

GESTIÓN DE PELIGROS	TEMÁTICAS
	Autocuidado en identificación, prevención y control de peligros oficina/ Terreno
	Prevención y Control por exposición a tareas de Alto Riesgo

RIESGO PSICOSOCIAL	TEMÁTICAS
	Taller en Manejo del Tiempo con enfoque en eficiencia, y efectividad laboral
	Taller habilidades sociales y relaciones interpersonales
	Taller de Estrategias de trabajo bajo presión
	Síndrome De Burnout O Desgaste Profesional
	Taller Relaciones familiares y Pautas de crianza
	Taller de comunicación asertiva, estrategias de afrontamiento
	Taller de inteligencia emocional, factores de protectores y de riesgo
	Taller flexibilidad y adaptación al cambio
	Taller de trabajo en equipo
Taller de liderazgo-equipos de alto desempeño	


RIESGO BIOMECANICO	TEMÁTICAS
	Manipulación manual y mecánica de cargas
	PVE DME
	Higiene del sueño
	Higiene postural
	Acondicionamiento físico
	Campañas de prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos
	Pausas Activas

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 17 de 19

RIESGO CONDICIONES DE SEGURIDAD	TEMÁTICA
	Seguridad Vial

GESTIÓN DE LA SALUD	TEMÁTICAS
	Campañas de Planificación - Salud sexual- Enfoque médico
	Prevención riesgo cardiovascular - Enfoque médico
	Campaña de salud Visual
	Campaña auditiva- uso de audifonos

COMITÉS	TEMÁTICAS
	Curso 50 horas
	Funciones y responsabilidades Copasst
	Guía operacional interna
	Inspecciones de seguridad
	Investigación de Accidentes y Enfermedades laborales
	Trabajo en equipo y Liderazgo.
	Capacitación Ley 1010 del 2006
	Capacitación de la responsabilidad legal en SST
	Capacitación en negociación y resolución de conflictos
	Comunicación asertiva
	Trabajo en equipo y Liderazgo.
	Manejo del estrés

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 18 de 19

Metodología

Dando alcance a las sugerencias de los colaboradores, jefes de área y comisión de personal, las actividades contempladas en el plan de capacitación serán desarrolladas conforme a los siguientes lineamientos:


- Se programarán las capacitaciones con anticipación, las cuales serán socializadas a través de la intranet (se encuentra en desarrollo), o a través de correo electrónico institucional para que las personas interesadas se inscriban y se programen con antelación y se verificará la participación con cada jefe inmediato.
- De acuerdo a la temática se solicitará la designación de los líderes de proceso con el fin de garantizar la participación de los colaboradores de la entidad.
- Los espacios de formación deberán ser desarrollado principalmente en los meses de, marzo, mayo, agosto y septiembre, de acuerdo con la disponibilidad de los capacitadores.
- De acuerdo a la temática se generarán al menos dos horarios para el desarrollo de las temáticas, con el fin de dar opciones de participación.

Presupuesto

El presupuesto asignado por el Ordenador del Gasto de la UNGRD, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 es de \$ 20.300.000 millones. Para el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad.

Evaluación

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de los seguimientos bimestrales que se efectúan al cumplimiento del plan de acción institucional, así como a través de los indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión, los cuales integran cobertura del PIC y efectividad en la formación.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 12
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 30/04/2021	Página 19 de 19

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ		
Nombre: Bibiana Calderón Sierra / Equipo SST		Nombre: María Alejandra Payán Madriñán		Nombre: Fernando Carvajal Calderón		
Cargo: Profesional Universitario / Contratistas		Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano		Cargo: Secretario General		
CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO				FECHA	
01	Emisión Inicial				15/02/2014	
02	Ajuste del documento de acuerdo con Recomendaciones de la Secretaría General: Apartado “Beneficiarios de la Capacitación” Apartado “Diagnóstico de Necesidades” Tiempo de conjugación y eliminación del último párrafo. Apartado “Resultados” Se organiza la información en la tabla 2.				21/03/2014	
03	Aprobación de documentación para la implementación del SIPLAG				27/06/2014	
04	Ajuste del documento de acuerdo con la Guía de Parametrización. Ajuste de Tabla de Contenido. Inclusión de categorías de capacitación: Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental y numeral 6.3 Implementación del PIC.				08/08/2014	
05	Actualización para la vigencia 2015				01/03/2015	
06	Se realizaron los siguientes cambios: Cambio de la Introducción, ajuste en el Marco Conceptual, ajuste marco normativo, cambio del alcance y ajuste objetivos				29/03/2016	
07	Actualización para la vigencia 2017 Inclusión Anexo 2 “Programa de Capacitación y Entrenamiento USAR”				24/03/2017	
08	Actualización de la normatividad aplicable para la vigencia 2018 y Cronograma PIC 2018				31/01/2018	
09	Ajuste del documento de acuerdo a la Guía Metodológica para la implementación del PNFC, inclusión de los programas de aprendizaje y acciones de mejora.				31/01/2019	
10	Actualización para la vigencia 2020				30/01/2020	
11	Actualización para la vigencia 2021, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP				28/01/2021	
12	Se incluyen los componentes y ejes temáticos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.				30/04/2021	