

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 1 de 18

1. TABLA DE CONTENIDO

2. INTRODUCCIÓN	1
3. DEFINICIONES	2
4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS	3
5. OBJETIVOS.....	4
6. ALCANCE	5
7. DESARROLLO	5
8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS	12
9. PRESUPUESTO.....	12
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	13
11. INDICADOR DE COBERTURA.....	16
11.1 INDICADOR DE EFECTIVIDAD.....	17
11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	17

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Unidad Nacional para Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2024, está diseñado para fortalecer nuestras capacidades individuales y colectivas en línea con los objetivos y metas de nuestra entidad. Este informe refleja dos aspectos fundamentales e importantes: primero, el compromiso continuo, reconociendo que el proceso de capacitación es un pilar fundamental para el crecimiento y para llegar a la excelencia; y segundo proporcionando una visión integral de la planificación, implementación y evaluación de nuestro programa de capacitación, destacando los logros alcanzados, los desafíos superados y las lecciones aprendidas a lo largo de esta nueva vigencia.

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se tuvo en cuenta 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, sugerencias realizadas por parte de la Comisión de Personal y se tomaron en cuenta los siguientes ejes estratégicos formulados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030:

Eje temático I: Paz total, memoria y derechos humanos:

Este eje temático responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 2 de 18

políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje temático II: Territorio, vida y ambiente:

Está dirigido a funcionarios públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido se tendrá la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales.

Eje temático III: Mujeres, inclusión y diversidad:

Se propone cualificar las capacidades de talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial, para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 de 2023.

Eje temático IV: Transformación digital y cibercultura

Es importante capacitar y formar a los servidores públicos para que conozca, y apliquen los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de transformación digital en el sector público, pues cada uno de los cambios que se presentan constantemente de una u otra manera impactan de la administración pública.

Eje temático V: Probidad, ética e identidad de lo público

Se hace énfasis en que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Todos los funcionarios públicos deben conocer las acciones que esto conlleva.

Eje temático VI: Habilidades y competencias

Se hará precisión en las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, permitiéndole complementar los avances que poseemos en la actualidad y mejorando el desempeño de cada uno en sus labores cotidianas.

3. DEFINICIONES

Para la planificación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período 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 equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública (DAFP).

Plan nacional de formación y capacitación: Tiene por objetivo 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 3 de 18

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

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).

Competencia 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 (DAFP).

Competencia del 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).

Competencia 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 (DAFP).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Formación: Se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: Ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 - 2030).

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario, el cual indica que “el congreso expedirá el estatuto del trabajo”.
- 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 4 de 18

- 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. Artículo 15, el cual indica que es responsabilidad de las unidades de Personal de las entidades públicas, 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, y el artículo 36 que define los objetivos de la capacitación.
- 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.
- Ley 1960 de 2019 por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Plan de Formación y Capacitación 2023 – 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.

5. OBJETIVOS

Objetivo general

- Cubrir las necesidades de capacitación manifestada por los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, con el fin de fortalecer las competencias laborales (ser, saber y hacer) y la interiorización del código de integridad, potenciando sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia.

Objetivos específicos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 5 de 18

- Desarrollar y fortalecer habilidades técnicas específicas relevantes para las funciones y responsabilidades de los empleados.
- Innovar al interior de la entidad, con el desarrollo de las jornadas de inducción en módulos virtuales, con el apoyo del Grupo de Tecnologías de la Información y la Subdirección para el Conocimiento del Riesgo.
- Promover e incentivar la participación de los colaboradores de la entidad en los diferentes espacios de capacitación.

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 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; de igual manera Establecer objetivos claros y específicos los cuales estén alineados con los objetivos estratégicos y las metas de la entidad.

7. DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se diseña la encuesta de necesidades de capacitación con el fin de recolectar información que permita establecer de manera rápida y sistemática sus necesidades. Esta encuesta fue contestada por 65 funcionarios de 90 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 72%.

Adicionalmente se solicitó a todas las áreas las necesidades evidenciadas durante los procesos de seguimiento y auditorías a los procesos de la entidad, esto con el fin de tenerse en cuenta para la nueva vigencia 2024.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2024, de acuerdo a los ejes y competencias sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

1. Necesidad de formación:

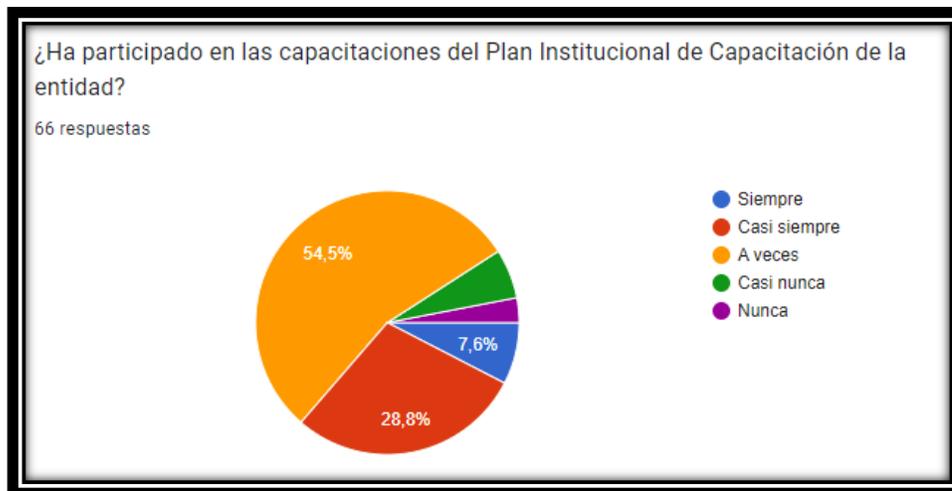
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 6 de 18



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

De acuerdo con lo manifestado, 26 funcionarios consideran que el plan institucional de capacitación de la entidad se ajusta: de forma buena con un porcentaje de 39.4%; y muy buena: con un porcentaje de 18.2% frente a las necesidades de la formación requerida para el desarrollo de las capacitaciones solicitadas.

2. Participación:

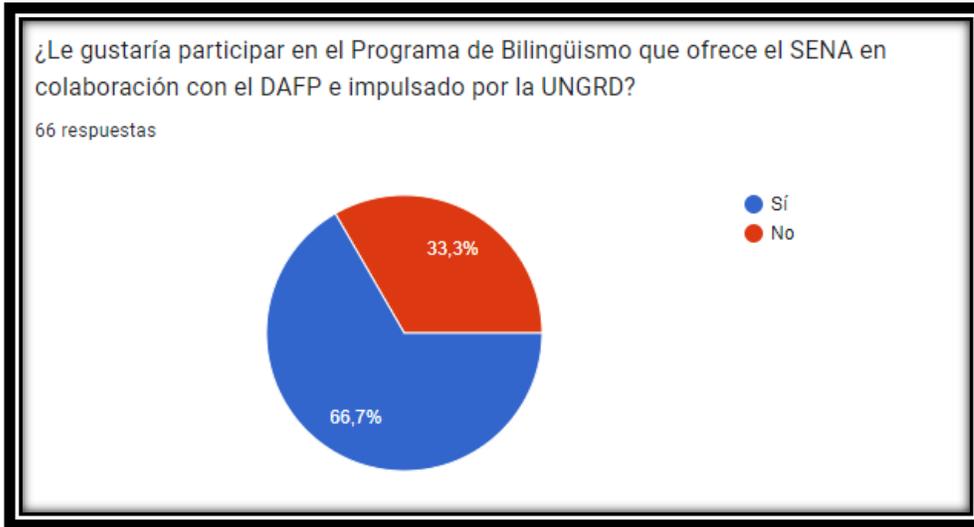


Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

De acuerdo a los resultados de la participación en las capacitaciones se evidencia que el 54.5% de los funcionarios asisten a veces a las capacitaciones y un 28.8% del personal de planta asisten siempre a las sesiones programadas.

3. Programa de bilingüismo:

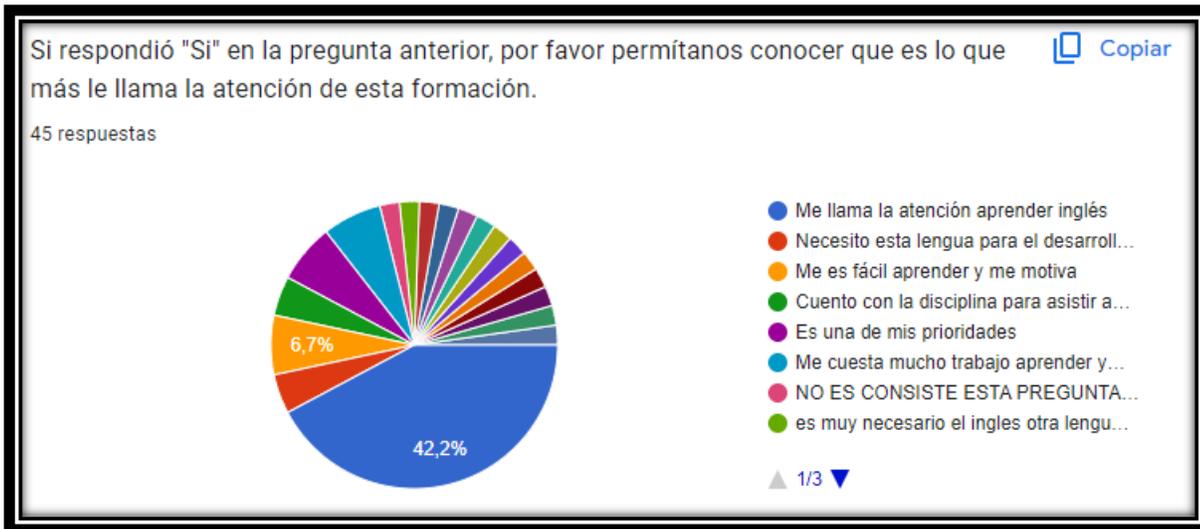
 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05</p>	<p>Versión 15</p>
	<p>GRUPO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 3101/2024</p>	<p>Página 7 de 18</p>



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

Teniendo en cuenta los resultados, podemos observar que el 66.7% de los funcionarios les gustaría participar en el programa de bilingüismo; gracias a esta respuesta podemos implementarlo en la vigencia 2024 dentro del Plan Institucional de Capacitación.

4. Respuesta positiva para la implementación del bilingüismo:



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

Con el fin de contribuir al mejoramiento del plan institucional de capacitación, se puede observar que al 42.2% de funcionarios le llama la atención aprender el idioma inglés; como se mencionaba anteriormente, es importante incluir este programa para la vigencia 2024 ya que un alto porcentaje de funcionarios muestra interés por participar en este.

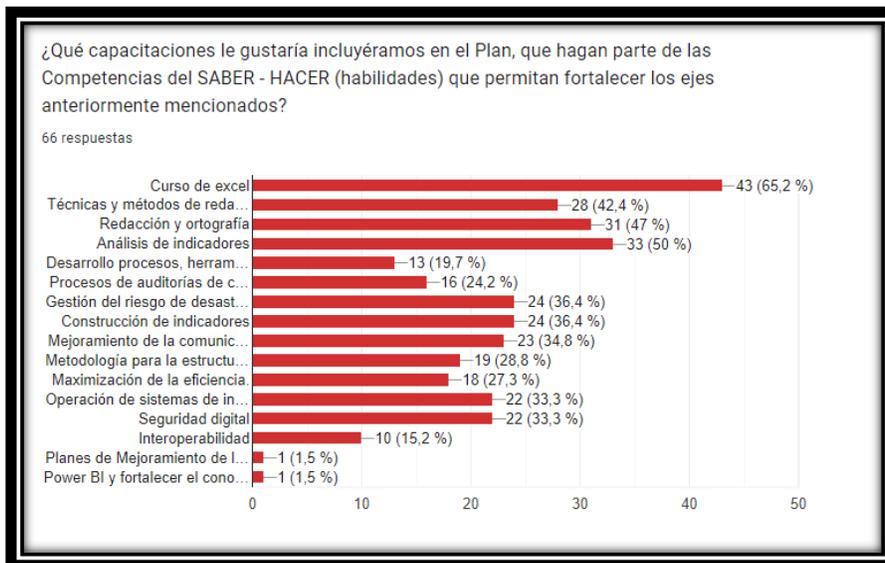
5. Capacitaciones para el saber (conocimiento):



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

Podemos observar que un 47% de los funcionarios les gustaría incluir en el PIC charlas sobre innovación; y un 45.5% quisieran más capacitaciones sobre procesamiento de datos de la información.

6. Incluir capacitaciones sobre el hacer (habilidades):

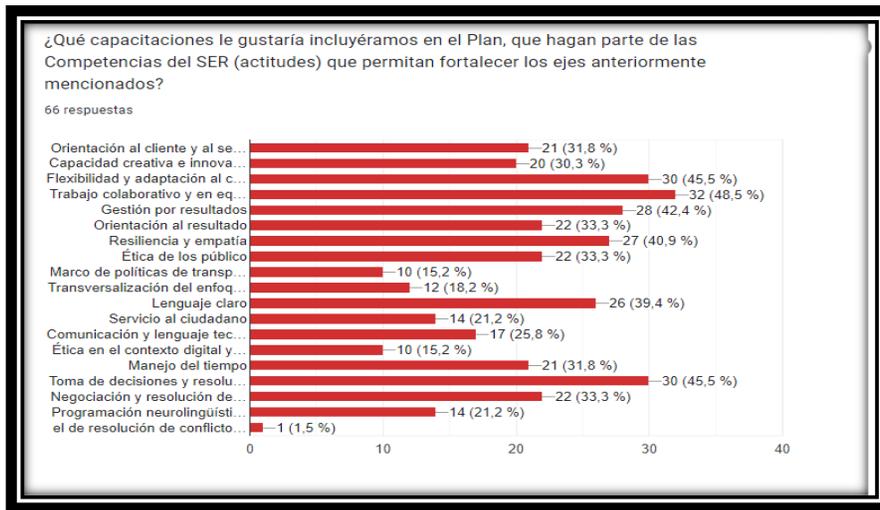


Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

 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 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 9 de 18

El 65.2% de los funcionarios optan por que se incluya en el PIC un curso o capacitaciones sobre Excel; y un 50% de ellos opinan que se debe incluir o reforzar más capacitaciones sobre análisis y construcción de indicadores.

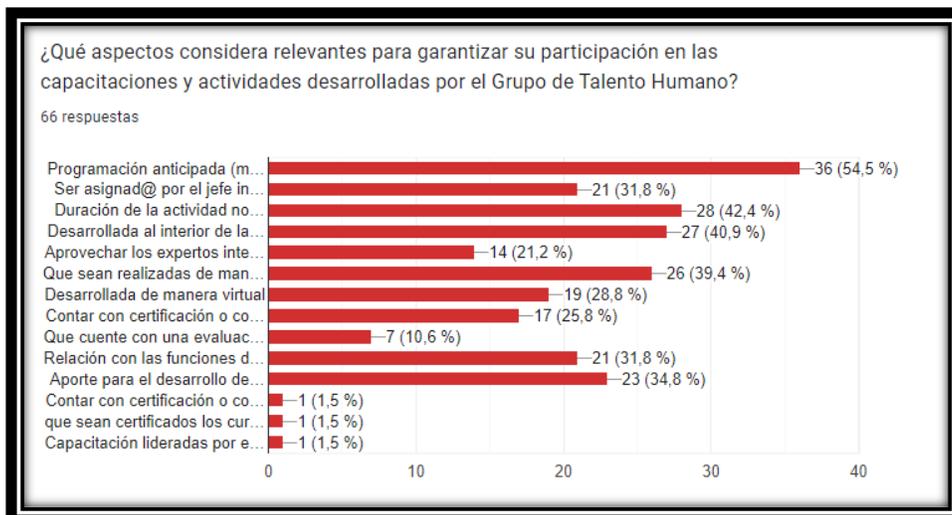
7. Incluir capacitaciones sobre el ser (actitudes):



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

El 48% de los funcionarios responden a la pregunta sobre que capacitaciones sobre el “ser” consideran que deben ser incluidas en el PIC, y manifiestan que se debe seguir reforzando en temas como trabajo colaborativo y en equipo; un 45.5% de funcionarios quisieran más capacitaciones sobre toma de decisiones y resolución de conflictos y además en temas de flexibilidad y adaptación al cambio.

8. Participación en las capacitaciones:

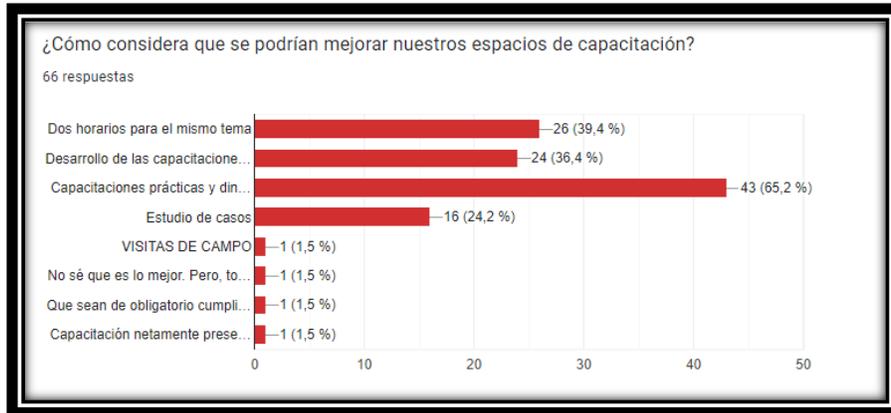


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 10 de 18

Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

Es importante conocer el motivo por el cual no se obtiene una participación satisfactoria en las capacitaciones y aquí se puede observar que el 54.5% de los funcionarios opinan que se debería programar con anticipación cada una de ellas; de igual manera el 42.4% de ellos están de acuerdo con que estos espacios no superen el tiempo mayor a una hora.

9. Mejorar espacios de capacitación:



Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

El 65.2% de los funcionarios nos dan a conocer que es importante que las capacitaciones sean prácticas y dinámicas. Frente a esta pregunta y respuesta es importante contar con el apoyo de los jefes y/o coordinadores de cada área para que ellos impulsen desde su dependencia la participación en estos espacios.

10. Sugerencias u opiniones:

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="center">CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05</p>	<p align="center">Versión 15</p>
	<p align="center">GRUPO DE TALENTO HUMANO</p>	<p align="center">F.A: 3101/2024</p>	<p align="center">Página 11 de 18</p>

Por favor comparte con nosotros alguna formación o tema de su interés que no se haya mencionado anteriormente y que usted desea que se incluya en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

38 respuestas

N/A

ninguna

NA

Ninguno

ORIENTACIÓN FORMACIÓN PARA LOS PROCESOS DE CONCURSO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN SIMO (CNSC)

Coaching , técnicas para el manejo del conflicto

EDUCACIÓN A DISTANCIA

Ninguno ya todos los que mencionan me parecen bien

salud v vitalidad de la muier después de los 50 años

LEY 1523 de 2011

.

Edicion y diseño de presentaciones para talleres

NO

Capacitaciones en enfoque de diferencia en genero y étnico.

me parecen que estan todas

na

aprender a manejar todo el paquete GOOGLE, PROTOCOLO Y EQUIQUETA EN LA OFICINA (fatal los outfit que he visto desde el 2022),.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 12 de 18

La no violencia contra las mujeres, No rivalidad entre mujeres (sororidad) Garantías sindicales
Derechos Humanos en el contexto laboral, enfoque de género y tipos de violencias
Contar con expertos externos para dictar las capacitaciones.
CREO QUE YA ESTAN TODOS
N.A
Es importante hacer participe a los jefes de oficina, en la importante de los esquemas de capacitacion siendo ellos mismos los que motiven a sus equipos y haciendo pie de fuerza para que los colaboradores asistan
Sin comentarios

Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar y Capacitación 2024

8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

Dando alcance a las sugerencias de los colaboradores, jefes de área y Comisión de Personal, las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación serán desarrolladas conforme a los siguientes lineamientos:

- Se programarán las capacitaciones con anticipación, las cuales serán socializadas por los medios de comunicación interna que se establezcan y a través de correo electrónico institucional para que las personas interesadas se inscriban y se programen con antelación.
- 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 febrero, marzo, mayo, junio, agosto y septiembre, de acuerdo con la disponibilidad de los capacitadores.
- De acuerdo a la temática se generarán al menos dos sesiones para el desarrollo de las temáticas, en los casos en que los contenidos requieran de más de dos horas de desarrollo.

9. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por plan anual de adquisiciones, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 es de \$ 55.500.000. Para el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 13 de 18

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJES	TEMATICA
1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Diálogo ciudadano, tramites de paz
	Historia social, política y económica del conflicto armado
	Seguridad humana
	Vulnerabilidad
	Análisis y construcción de indicadores
	Marco de políticas públicas de transparencia y gobernanza publica
2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio
	Intercambio de experiencias - soberanía alimentaria- Nicaragua y Colombia
	Espacio, imaginarios, lugar y territorio
	Políticas públicas en la gestión socio - territorial
	Cambio climático y gestión del riesgo de desastres
	Reconocimiento de los impactos del conflicto y resolución
	Sistemas de información Geográfica en la gestión territorial
	Comunicación asertiva
	Lenguaje claro
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada - MGA
3. MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD	Liderazgo
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, intersecciones y diferencial
	Resiliencia
	Respeto por la diversidad
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas
4. TRANSFORMACION	Apropiación y uso de la tecnología
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="center">CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05</p>	<p align="center">Versión 15</p>
	<p align="center">GRUPO DE TALENTO HUMANO</p>	<p align="center">F.A: 3101/2024</p>	<p align="center">Página 14 de 18</p>

EJES		TEMATICA
DIGITAL CIBERCULTURA	Y	Trabajo en equipo
		Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
		Protección de datos personales
		Industria 4.0 y su relación con el estado
		Herramientas ofimáticas
		Ética en la IA
		Taller de ejercicios básicos ArcGis Online
		Programación en Python y R
		Plataforma GCP
		Networking
5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO		Código de integridad (política de integridad, valores)
		Identidad nacional y del servicio publico
		Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
		Conflictos de interés
		Modelos de gestión y presupuesto
		Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de Gestión anti soborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS		Compromiso con la organización
		Inteligencia emocional
		Pensamiento crítico y analítico
		Orientación al usuario y a los Ciudadanos
		Tips de sana convivencia - manejo de conflictos
		Manejo del tiempo extra laboral
		Identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas preventivas
		Ansiedad y Depresión
		Manejo del estrés
		Gestión documental

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 15 de 18

EJES	TEMATICA
7. FORMACION DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Curso de gerentes públicos
	Habilidades gerenciales y directivas
	Enfoque diferencial
8. OTRAS CAPACITACIONES	Ley 1523 de 2012
	Legislación tributaria
	Plan anticorrupción y atención al ciudadano
	Tiquetes, comisiones y desplazamientos
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
	SIGOB
	Negociación Colectiva
	Divulgación de política de administración de riesgos de la UNGRD.
	Plan Nacional de Desarrollo (PND)
	Higiene postural - Higiene del sueño
	Alimentación saludable
	Medidas Preventivas en afectaciones respiratorias
	Manipulación manual y mecánica de cargas - DME
	Prevención del consumo de alcohol y sustancias
	Autocuidado, identificación, prevención y control de peligros oficina/ Terreno - clasificación de niveles de riesgo
	Seguridad en Montacargas
	Seguridad Vial (manejo defensivo)
	Seguridad Vial (mecánica básica)
	Sistema Globalmente armonizado
	Seguridad Vial (Normas de tránsito y señalización vial)
	Trabajo seguro en alturas
	Primeros Auxilios: Teórico- Practico
Primeros Auxilios Psicológicos	
Contra incendios	
Evacuación: Módulos teórico- Práctico (Virtual)	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 16 de 18

EJES	TEMATICA
	Sistema comando de incidentes: Módulos Teórico - Práctico
	Prevención, control y respuesta ante emergencias (Primeros Auxilios, Control de incendios y Evacuación) para el hogar/trabajo
	Riesgo Público
	Guía Operacional interna COPASST
	Guía Operacional interna CCL
	Funciones y Responsabilidades según normatividad vigente COPASST
	Funciones y Responsabilidades según normatividad vigente CCL
	Inspecciones de seguridad
	Investigación de Accidentes y Enfermedades laborales
	Trabajo en equipo, comunicación asertiva y Liderazgo.
	Capacitación Ley 1010 del 2006 - Aspectos psicosociales de Acoso Laboral y Acoso Sexual laboral
	Gestión Contractual
INDUCCIÓN	
REINDUCCIÓN	

11. INDICADOR DE COBERTURA

El indicador permite medir semestralmente la cobertura obtenida en el desarrollo de las capacitaciones impartidas a los funcionarios de la UNGRD, de acuerdo al Plan Institucional de Capacitación que fue establecido en el CÓDIGO: FR-1300-SIPG-13.

Para la medición se tiene en cuenta el número de participantes que asistieron a la capacitación sobre población objetivo

Fórmula del cálculo: ((número de participantes que asisten a la capacitación/ población objetivo))

Las fuentes de información para realizar el seguimiento al indicador son:

- Listas de asistencia de las capacitaciones
- Inscripciones en Drive o designaciones de los jefes.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 17 de 18

11.1 INDICADOR DE EFECTIVIDAD

La efectividad de las capacitaciones será evaluada haciendo uso del formato FR-1300-SIPG-13, Evaluación Inducción – Reinducción – Capacitación, que permitirá medir mediante una evaluación de conocimientos el cumplimiento de objetivos de la capacitación.

(No. De Servidores Públicos Que Obtuvieron Una Calificación De Adherencia Al Conocimiento Mayor O Igual A La Meta / Total De Población objetivo Que Participaron en la Capacitación)
*100

Para la medición, se tiene en cuenta los resultados de las evaluaciones de adherencia al conocimiento realizadas en las capacitaciones y los certificados emitidos por las entidades que los expiden (en el caso que aplique). Lo anterior se encuentra registrado en la TRD de talento humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Geraldine Díaz	Maritza Herrera Molina	Ana María Castaño Álvarez
contratista GTH	Coordinadora GTH	Secretaria General

11. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 15
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 3101/2024	Página 18 de 18

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
13	Actualización para la vigencia 2022, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2020 – 2030 del DAFP. Se incluyen las temáticas correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, Sistema de Gestión ambiental y Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.	24/01/2022
14	Actualización para la vigencia 2024, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP.	31/01/2024