



# 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 Institucional de Capacitación 2019

31/01/2019

Grupo de Talento Humano



El futuro  
es de todos

Presidencia  
de la República

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 2 de 14

# Plan Institucional de Capacitación 2019

El Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y teniendo en cuenta las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, formula el Plan Institucional de Capacitación 2019.

Además teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido el Plan Institucional de Capacitación se plantea a partir de los lineamientos anteriormente mencionados, el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual es articulado con el Plan de Acción de la UNGRD, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido para la vigencia 2019 la UNGRD, a través del Grupo de Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación 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 entidad. Logrando la cobertura de las necesidades y requerimientos de capacitación expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal. Lo anterior orientado por la normatividad vigente.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 3 de 14

## Marco Conceptual

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes.

La UNGRD dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido 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.

A la vez, toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósitos presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, establece estrategias que facilita a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de ejes temáticos priorizados relacionado con Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor 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 aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 4 de 14

servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

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 de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 5 de 14

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

## Marco Normativo

- 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.
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 6 de 14

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

## Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional

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 de encuesta enviada al correo electrónico de los funcionarios y jefes de la Entidad, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de acuerdo al proceso al cual pertenecen con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Para el diagnóstico se obtuvo la participación de 69 funcionarios de los 99 vinculados actualmente, de los cuales 55 manifestaron que prefieren capacitaciones en modalidad presencial y 14 de ellos prefieren virtual.

MODALIDAD DE LAS CAPACITACIONES	No. PARTICIPANTES
Virtual	14
Presencial	55
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>

En cuanto al horario para realizar las capacitaciones, 51 funcionarios manifestaron que prefieren asistir en jornada de la mañana y 18 funcionarios manifestaron que prefieren asistir en el horario de la tarde.

HORARIO DE CAPACITACIONES	No. PARTICIPANTES
Mañana	51
Tarde	18
<b>Total general</b>	<b>69</b>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 7 de 14

Para realizar el diagnóstico se contó con la participación de todos los procesos como se presenta a continuación:

<b>PROCESO AL QUE PERTENECE</b>	<b>No. PARTICIPANTES</b>
Dirección General	2
Grupo de apoyo administrativo	15
Grupo de apoyo financiero y contable	3
Grupo de cooperación internacional	3
Grupo de gestión contractual	2
Grupo de talento humano	4
Oficina asesora de comunicaciones	4
Oficina asesora de planeación e información	5
Oficina asesora jurídica	3
Oficina de control interno	3
Secretaría General	2
Subdirección de conocimiento del riesgo	3
Subdirección de Manejo de Desastres	11
Subdirección de reducción del riesgo	5
Subdirección General	4
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>

Las necesidades de capacitación manifestadas, se reflejan en el cronograma del presente documento.

Luego de la elaboración del informe de diagnóstico, se realizó el análisis y priorización de los temas de capacitación en conjunto con la comisión de personal de la entidad, de acuerdo a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos, el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP y del Plan Estratégico de Talento Humano.

Posteriormente, se realizó la consolidación de las necesidades de capacitación identificadas y se registraron en el cronograma para la presente vigencia.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 8 de 14

## Objetivos

### Objetivo Estratégico

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral del personal en el cumplimiento de la misión de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

### Objetivos de Gestión

Fortalecer las competencias de los Servidores Públicos de la entidad desde las dimensiones del hacer, saber y ser.

Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

## Apartado metodológico

### 1. Enfoque pedagógico

Teniendo en cuenta la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se define el método de capacitación y el enfoque pedagógico para la UNGRD, a través del “Constructivismo” en donde algunos de sus apartados menciona que la comprensión está anclada a la experiencia y al contexto, se hace énfasis en la identificación del contexto en el cual las habilidades serán aprendidas y subsecuentemente aplicadas (aprendizaje anclado en contextos significativos), énfasis en el control por parte del aprendiz y en la capacidad para que el mismo pueda manipular la información (utilizar activamente lo que se aprende), el aprendiz elabora e interpreta la información suministrada, crea el significado y la instrucción se orienta a enseñarle cómo hacerlo.

### 2. Ambiente de Aprendizaje

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, se dispondrá de los auditorios de la UNGRD tanto de la sede A como de la sede B. Sin embargo si la capacitación es realizada por otra entidad se contemplará la posibilidad de desarrollarla en otras instalaciones.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 9 de 14

### 3. Papel del Instructor

De acuerdo a la encuesta del diagnóstico de capacitación realizada, el 80% de los encuestados manifestaron su interés en realizar capacitaciones presenciales y el 20% restante prefieren realizarlas de forma virtual. Sin embargo a pesar de los resultados no se descarta realizar las Jornadas de Inducción virtual, la Reinducción y las capacitaciones que oferta la ESAP, el SENA o otra entidad. No obstante prevalecerá la modalidad presencial.

### 4. Papel del Aprendiz

Teniendo en cuenta las temáticas a desarrollar durante la vigencia, el aprendizaje podrá ser pasivo (cuando el aprendiz es ente receptor, mas no interactuante) o activo (el proceso de aprendizaje implica interactividad entre los actores), teniendo en cuenta la metodología del capacitador. Sin embargo, teniendo en cuenta el enfoque pedagógico (Constructivismo) que implementará la UNGRD, se solicitará a los capacitadores que la metodología a utilizar sea participativa, de construcción y de ser posible con casos aplicables a la UNGRD.

### 5. Tipo de Aprendiz

Las capacitaciones se desarrollarán de forma grupal con el fin de dar mayor alcance. No obstante algunas entidades externas (ESAP, DAFP, CNSC, entre otras) ofertan capacitaciones a un solo funcionario por entidad.

## Alcance

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018 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). Y 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, jornadas de inducción y reinducción.

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2019	Página 10 de 14


## Presupuesto

El presupuesto asignado por el Ordenador del Gasto de la UNGRD, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 es de \$ 13.000.000 millones.

Para el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad.

## Seguimiento y evaluación

	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>REGISTRO</b>
<b>1</b>	Evaluar la eficacia de la capacitación. La eficacia de la capacitación se puede evaluar mediante aplicación de Instrumentos, evaluaciones prácticas, Inspecciones, entre otros métodos de evaluación. Dicha actividad se realizará para los casos en los que la organización y desarrollo del espacio dependa de la UNGRD.	Talento Humano: Profesional de Capacitación.	Instrumento aplicado Otros registros
<b>2</b>	Evaluar la satisfacción de la capacitación.	Talento Humano: Profesional de Capacitación.	Instrumento Drive
<b>3</b>	Realizar consolidación y análisis de la información.	Talento Humano: Profesional de Capacitación.	Consolidación de resultados de evaluación
<b>4</b>	Elaborar el informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación al final de la vigencia.	Talento Humano: Profesional de Capacitación.	Informe de Ejecución.

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 11 de 14

## INDICADORES

### 1. Indicador de efectividad en la formación

(Nro. de Servidores públicos que obtuvieron una calificación de adherencia al conocimiento mayor o igual a la meta / Total de servidores que participaron en la capacitación) \* 100

### 2. Indicador de cobertura de la capacitación

(# Servidores capacitados semestralmente/Total de servidores inscritos a capacitaciones semestralmente) \*100

Teniendo en cuenta la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se implementará la siguiente matriz de seguimiento de ejecución e impacto de las líneas de aprendizaje.

Eje temático	Objetivo estratégico	Estrategias (actividades a ejecutar)	Población objetivo o área	Nivel a evaluar	Herramienta empleada para evaluar	Indicador estratégico	Estrategia	Unidad de medición	Frecuencia de medición			
Metas de cobertura y pertinencia												
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	% Ejecución anual

Nota. Fuente: Función Pública, 2017

## SEGUIMIENTO

Los seguimientos y evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC- se realizarán a través de los siguientes mecanismos:

- Reuniones mensuales por parte de la Coordinación de Talento Humano, con el fin de realizar seguimiento a las actividades ejecutadas, pendientes y posibles dificultades que se pudiesen presentar.
- Registro en la herramienta de Neogestion de los indicadores del PIC (cumplimiento, cobertura y efectividad).
- Seguimiento a través del Plan de Acción del grupo de Talento Humano, específicamente en temas relacionados con el PIC.
- Presentación a la comisión de personal de acuerdo a solicitud.

 <p><b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2019	Página 12 de 14

## PROGRAMAS DE APRENDIZAJE 2019

LINEA DE APRENDIZAJE	TEMATICAS
<b>TRABAJO EN EQUIPO Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>	FORMANDO FORMADORES
	LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, ENFOQUE A RESULTADOS Y COMUNICACIÓN ASERTIVA
	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	MANEJO DEL ALMACÉN Y DE BIENES Y SOPORTE DEL PROGRAMA DE INVENTARIOS
	CONTRATACIÓN PÚBLICA
	INDICADORES DE GESTIÓN
	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS
	CAPACITACIÓN FINANCIERA Y JURÍDICA PARA EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS
	NORMAS ISO 27001 (SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN), NORMAS DEL SIPLAG Y CONCIENCIA AMBIENTAL Y HSEQ
	PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO, GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS, REFERENTES A EMERGENCIAS Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN EN LA SALA DE CRISIS
<b>GESTIÓN PROCESOS</b>	GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES
	LEY 1952 DEL 28 DE ENERO DEL 2019
	FOTOGRAFÍA
	REALIZACIÓN DE PRESENTACIONES PPT EFECTIVAS Y REDACCIÓN
<b>HERRAMIENTAS OFIMATICAS</b>	TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL Y ORGANIZACIÓN DIGITAL DE ARCHIVOS
	EXCEL
	SIGOB
	CAPACITACIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 13 de 14

## Acciones de mejora 2019

Teniendo en cuenta el objetivo estratégico del Grupo de Talento Humano, el cual busca “Promover el desarrollo integral de los servidores públicos, particulares que desempeñan funciones públicas en la UNGRD, orientados al mejoramiento de la calidad de la prestación del servicio y la generación de un servicio integral que logre la satisfacción de los usuarios” y su estrategia número dos “Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar”; para la vigencia 2019 se han formulado algunos aspectos para tener en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

1. Para el desarrollo del PIC, los temas priorizados se abordaran por módulos con el fin de afianzar y fortalecer los conceptos de los participantes (sólo algunos temas se llevarán a cabo en una única sesión).
2. Teniendo en cuenta que muchas de las capacitaciones priorizadas en el PIC, se desarrollarán con recurso humano de la entidad, se evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades de ellos en la transmisión de sus conocimientos y experiencia, por lo anterior en el mes de febrero – marzo, se realizará un ciclo de capacitaciones de Formando Formadores.
3. Se entregará reporte trimestral de participación por área con el fin de evidenciar el área y los funcionarios que más participan en procesos de capacitación y se entregarán incentivos.
4. No se programarán capacitaciones en Julio ni en Diciembre, con el fin de garantizar participación.
5. Nueva modalidad de inducción, a través de lista de chequeo.

 <p><b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2019	Página 14 de 14

ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Bibiana Calderón Sierra		Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho	Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho
Cargo: Profesional Universitario		Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano	Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano
CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	
01	Emisión Inicial	15/02/2014	
02	Ajuste del documento de acuerdo a 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 a 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	