



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:



Informe de Ejecución Plan Institucional de Capacitación.

15 // 01 // 2019
Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Informe de Ejecución Plan Institucional de Capacitación

La Ley 909 de 2004, en su artículo 36 reglamenta los objetivos de la capacitación de los empleados públicos y establece que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios” y que “dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”.

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.

El Plan Estratégico de Talento Humano también permite fortalecer los lineamientos de la formulación del PIC, orientando en temas transversales para los servidores de la entidad que permitan alinear las capacidades de los servidores públicos en el cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos de la Entidad.

En este sentido para la vigencia 2018 la UNGRD, a través del Grupo de Talento Humano se gestionó el Plan Institucional de Capacitación enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Público, logrando la cobertura de las necesidades y requerimientos de capacitación expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, de las recomendaciones de capacitación realizadas por parte de la Oficina Asesora de Planeación e Información, de la Oficina de Control Interno y por último de las

recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal. Lo anterior orientado por la normatividad vigente.

Objetivo

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.

Ejecución del plan

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico con los jefes y coordinadores de área, para identificar las necesidades de capacitación tanto individuales como grupales de acuerdo al proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

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, del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP y del Plan Estratégico de Talento Humano.

De acuerdo a la información recopilada, se obtuvieron los siguientes resultados:

En total se priorizaron 37 temas de capacitación de los diferentes procesos de la UNGRD agrupados en las dimensiones del Conocimiento (saber), Habilidades (hacer), Actitudes (ser) y las jornadas de inducción y reinducción de acuerdo a la normatividad vigente.

DIMENSIÓN	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
CONOCIMIENTO (SABER)	Manejo administrativo, presupuestal y financiero de recursos públicos.	100%
	Actualización en liquidación de parafiscales y Ley 100.	100%
	Actualización en Régimen de contratación estatal (ley 80, ley 1150 y Decreto 1510 - Actualización Ley 1474 de 2011, responsabilidades de los supervisores de contratos, Supervisión de Contratos e Interventorías, incumplimientos, acuerdos	100%
	Sistema Comando de Incidentes Básico, el cual consiste en la administración de desastres o emergencia.	100%
	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades - EDAN.	100%
	Programa Bilinguismo del SENA (preferiblemente Inglés)	100%
	Manejo de seguros catastróficos y Regulación financiera del sector de Seguros	100%
	Formulación y seguimiento de proyectos	100%
	Fundrasing "estrategia para recaudación de fondos"	100%
	Arquitectura social (responsabilidad social empresarial) - Temática desarrollada en el marco de la capacitación de Sostenibilidad Ambiental	100%
	Gobierno en línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información	100%
	Sostenibilidad ambiental	100%
	Derechos políticos y electorales	100%
	Lenguaje de señas y comunicación con grupos	100%
	Derechos humanos	100%
CUMPLIMIENTO DE LA DIMENSIÓN		100%

DIMENSIÓN	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
HABILIDADES (HACER)	Manejo de Ambientes Virtuales y herramientas tecnológicas (Aplicaciones de Google por ejemplo para Formularios, Excel, Word, etc)	100%
	Actualización e implementación en tablas de retención documental - gestión documental	100%
	Certificación en manejo de aeronaves no tripuladas (DRON)	100%
	Refuerzos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información	100%
	Gestión por resultados	100%
CUMPLIMIENTO DE LA DIMENSIÓN		100%

DIMENSIÓN	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Los temas se definirán de acuerdo a la normatividad vigente y a los cambios generados dentro de la Entidad.	100%

DIMENSIÓN	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
OTROS TEMAS	Variabilidad climática	100%
	Temporada de huracanes 2017: Harvey, Irma y Jose	100%
	Pronóstico metereológico y previsión climática sus diferencias y limitaciones	100%
	Climatología colombiana. Colombia, país de microclimas	100%
	Capacitación en Comisión de personal para servidores públicos	100%
	Planificación, desarrollo territorial y nacional- MIPG	0%
	Relevancia internacional - MIPG	0%
	Innovación - MIPG	100%
	Ley de Transparencia / Política de Transparencia	100%
	Capacitación en administración del riesgo por procesos y de corrupción	100%
	Actualización Normas ISO 9001 e ISO 14001	100%
CUMPLIMIENTO DE LA DIMENSIÓN		82%

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2018 obtuvo un porcentaje de cumplimiento del **95%**.

De esta manera, a continuación se relaciona el desarrollo de las capacitaciones incluidas en el cronograma del PIC:

ENERO – FEBRERO

Durante este bimestre se desarrolló la formulación y diagnóstico de necesidades enviado a los jefes de oficina, coordinadores y directivos, a través del formato FR-1601-GTH-26. El consolidado de las necesidades de capacitación por proceso es presentado al comité de personal con el fin de generar la priorización y aprobación de los temas a desarrollarse en la vigencia 2018. Posteriormente se generó el cronograma a ejecutarse.

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Actualización contratación pública	4
Primera jornada de inducción	31
Reinducción	253
Supervisión de contratos	11
Valores del servidor público	253

MARZO – ABRIL

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Programa de Bilingüismo	99
Capacitación - comisión de personal	4
Derecho político y electoral	2
Etiqueta y protocolo	10
Sostenibilidad Ambiental	11
Temporada de huracanes	5
Variabilidad climática	10

MAYO - JUNIO

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Contratación estatal, responsabilidades de los supervisores de contratos, supervisión de contratos e interventorías e incumplimientos.	15
Gobierno en línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información	14
Lenguaje de señas y comunicación con grupos	10
Herramientas de etiqueta y protocolo	10
Pronóstico meteorológico y previsión	6

climática sus diferencias y limitaciones	
Climatología colombiana. Colombia, país de microclimas	6

JULIO - AGOSTO

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Actualización en liquidación de parafiscales y Ley 100.	5
Control Interno	2
Defensa Judicial	3
Curso MIPG	1
Actualización Normas ISO 9001 e ISO 14001	2

SEPTIEMBRE – OCTUBRE

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Manejo administrativo, presupuestal y financiero de recursos públicos.	5
Sistema Comando de Incidentes Básico - USAR	18
Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades - EDAN.	18
Derechos humanos	3
Herramientas Google	40
Inducción Institucional	14
Capacitación contratación estatal	3
Gestión Documental - Inducción	14
Innovación – MIPG – Inducción	14
Ley de Transparencia / Política de Transparencia - Inducción	14

NOVIEMBRE – DICIEMBRE

CAPACITACIÓN EJECUTADA	No. DE PARTICIPANTES
Protección financiera, Regulación financiera del sector de Seguros, Fundrasing	18
Liderazgo, trabajo en equipo, manejo de tiempos y productividad	218
Diplomado gestión del riesgo y territorio (inscripción), inicio vigencia 2019.	15
manejo de aeronaves no tripuladas (DRON)	2

Indicadores

El Plan Institucional de Capacitación cuenta con los indicadores de cobertura y efectividad, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

INDICADOR	PORCENTAJE	OBSERVACIONES
Cobertura PIC	93%	Durante el primer semestre de la vigencia 2018, se contó con la participación de 586 colaboradores de 642 inscritos, obteniendo de ésta manera un 91% de cobertura en general. En el transcurso del segundo semestre de la vigencia, se contó con la participación de 319 colaboradores de 336 inscritos, obteniendo de ésta manera un 95% de cobertura. Teniendo en cuenta lo anterior para la vigencia 2018 se obtuvo un 93% de cobertura en general de las capacitaciones realizadas, considerando el número de participantes sobre el número de inscritos.
Efectividad de la formación	97%	Frente a la efectividad de la formación, es importante aclarar que no en todas las capacitaciones se midió adherencia al conocimiento ya que algunos capacitadores no la realizaron o fueron capacitaciones realizadas externamente en otras entidades. Para obtener los datos del indicador de efectividad de la formación, durante las capacitaciones la metodología utilizada para evaluar fueron trabajos grupales y ejecución de tareas individuales.

Acciones de mejora para el 2019

Teniendo en cuenta los resultados de la implementación del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2018 a continuación se mencionan acciones de mejora a tener en cuenta para la implementación del plan de capacitación para la vigencia 2019:

1. Incluir procesos de formación y desarrollo de fichas pedagógicas para las capacitaciones.
2. Invitar a los funcionarios de la entidad a participar en los Proyectos de Aprendizaje por Equipos, que aunque no obtengan beneficios como los funcionarios de Carrera Administrativa, es importante incentivar la participación en ésta modalidad para fortalecer el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los funcionarios en general.
3. Las capacitaciones se programarán y se realizarán inscripciones un mes antes de su desarrollo, con el fin de que los inscritos se programen y se garantice en cierta medida su participación.
4. Generar el cronograma de capacitación con fecha límite de cumplimiento total hasta el mes de Noviembre, teniendo en cuenta que el mes de diciembre todos los procesos se encuentran en cierre de los planes de acción y planificación de la vigencia siguiente.
5. Tramitar el proceso contractual en el primer semestre de la vigencia.
6. Direccionar el contenido del Plan Institucional de Capacitación con temáticas transversales y estratégicas para la entidad, que su enfoque no sean temas aislados, por el contrario, sean temas que fortalezcan las habilidades y conocimientos de los funcionarios. Por lo anterior, se sugiere que los temas se aborden en diferentes sesiones y no en una única sesión (de acuerdo al tema).