



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:

ISO 9001:2015



Certificado No. SG-2015001782-A

ISO 14001:2015



Certificado No. SG-2019001006-B

ISO 45001:2018



Certificado No. SG-2019001006-F



Informe de Ejecución Plan Institucional de Capacitación 2021

19/01/2022

Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Tabla de contenido

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>3</u>
2.	<u>OBJETIVO</u>	<u>4</u>
3.	<u>DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021</u>	<u>4</u>
4.	<u>INDICADORES</u>	<u>16</u>
5.	<u>RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN PIC 2021.....</u>	<u>19</u>
6.	<u>ACCIONES DE MEJORA.....</u>	<u>21</u>

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2020 – 2030 expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública; y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 – 2030 del DAFP y la ESAP.

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2021, se realizó a través de la aplicación y valoración de las siguientes herramientas:

- Se realiza encuesta de necesidades de capacitación y bienestar, a través de formulario de Google forms, dirigido a todos los funcionarios, coordinadores y jefes de oficina de la entidad.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2020.
- Resultados de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno.
- Cambios normativos o institucionales.
- Formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Formulación del Plan del Código de Integridad.
- Formulación del Plan de Capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecimiento del clima laboral institucional.
- Formulación plan de mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

Lo anterior con el fin de Fortalecer las competencias laborales necesarias para el desempeño de los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

2. Objetivo

Objetivo General

Promover y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021, dirigido 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 de 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.

3. Desarrollo Plan Institucional de Capacitación 2021

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, vigencia 2021, contempló la participación de servidores públicos, que requirieron 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). Adicionalmente, 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 asistieron a las actividades que impartió la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y jornadas de inducción institucional.

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:

- Se realiza encuesta de necesidades de capacitación y bienestar, a través de formulario de Google forms, dirigido a todos los funcionarios, coordinadores y jefes de oficina de la entidad.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2020.
- Resultados de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Control Interno.
- Cambios normativos o institucionales.
- Formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Formulación del Plan del Código de Integridad.
- Formulación del Plan de Capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecimiento del clima laboral institucional.
- Formulación plan de mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

Lo anterior con el fin de identificar las necesidades de capacitación y así fortalecer los conocimientos de los colaboradores y dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

De acuerdo al diagnóstico de necesidades realizado, los ejes temáticos fueron distribuidos en tres competencias, saber, hacer y ser:

Saber

Esta dimensión corresponde al conocimiento, frente a lo cual se observa un interés general en los temas referentes a la administración de lo público, donde los principales intereses se ubicaron en Presupuesto Público, Gerencia Pública, Planeación Estratégica y Contratación Pública. Así mismo, se evidencia el interés de los funcionarios por fortalecer sus conocimientos en Gestión del Riesgo,

pues si bien obedece a la misión de la entidad, la generalidad de los funcionarios refiere la necesidad de fortalecer sus conocimientos.

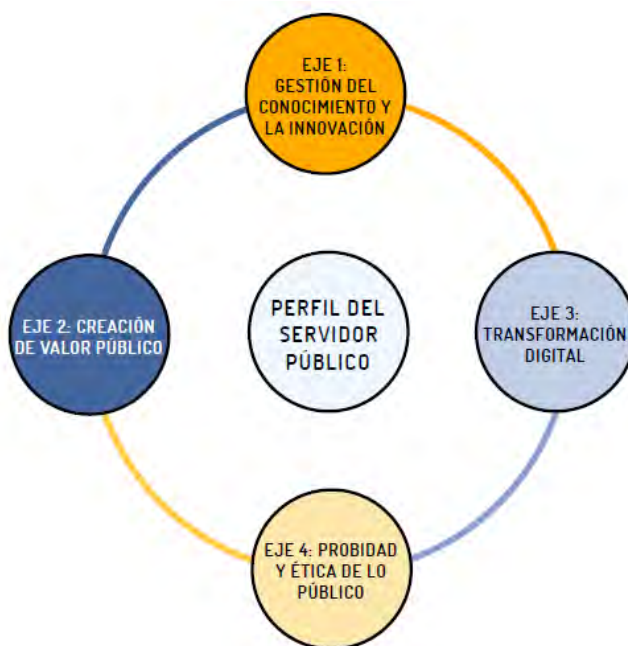
Hacer

La dimensión del hacer, se refiere a las competencias y habilidades que tiene una persona para aplicar los conocimientos adquiridos. Desde este punto de vista, se destaca que el grueso de los funcionarios expresa sus necesidades en el fortalecimiento del manejo de herramientas ofimáticas a nivel básico y avanzado, tales como Word, Excel y PowerPoint. Así mismo se resalta la importante necesidad de mejorar las habilidades de redacción, revisión de textos y construcción de informes. Por último, se distingue la importancia de aprender a manejar nuevas herramientas informáticas como las desarrolladas por Google, las cuales con un manejo adecuado pueden mejorar la productividad de los funcionarios de la entidad, así como la calidad de las entregas.

Ser

La dimensión del Ser se encuentra direccionada a las actitudes y valores que determinan el comportamiento de los individuos. En cuanto a esta, vale señalar que la mayoría de los funcionarios indican la necesidad de fortalecer las habilidades relacionadas con el buen trato, la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el liderazgo, habilidades indispensables para garantizar un buen clima laboral al interior de la entidad.

Por último, en el Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 en donde se contemplan los siguientes ejes temáticos priorizados:



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

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 y se socializa a través de la página Web de la UNGRD, correo institucional, en las jornadas de inducción institucional y se realiza el cargue en la herramienta en Neogestión.

Durante el desarrollo del PIC se obtuvieron los siguientes resultados:

EJE	TEMÁTICA	CUMPLIMIENTO
1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Capacitar sobre gestión del conocimiento y la innovación	100 %
	Estrategias actuales de gestión de información y comunicación en emergencia	100 %
	Gestión de la información	100 %
	Seguridad de la información	100 %
	Curso en Gestión del Riesgo de Desastres	0 %
	Trabajo en equipo	100 %

	Gestión por resultados	100 %
	Flexibilidad y adaptación al cambio	100 %

EJE	TEMÁTICA	CUMPLIMIENTO
2. Creación de Valor Público	Curso Lenguaje Claro	100 %
	Capacitación en creación del valor público, que es?	100 %
	Derechos humanos e imparcialidad	100 %
	Participación ciudadana	100 %
	Importancia y responsabilidad del manejo de recursos públicos	100 %
	Rendición de cuentas	100 %
	Contratación	100 %
	Ejercicio adecuado de la supervisión	100 %
	Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático	100 %
	Sentido de pertenencia y Código de Integridad	100 %
	Flexibilidad y adaptación al cambio	100 %
	Pasión por el servicio	100 %
	Negociación y resolución de conflictos	100 %
Inclusión Social	100 %	

EJE	TEMÁTICA	CUMPLIMIENTO
3. Transformación Digital	Privacidad y la protección de datos - Seguridad digital	100 %

	Big Data	100 %
	Archivo digital / Herramientas ofimáticas / Manejo del tiempo	100 %
	Implementación de herramientas tecnológicas que fortalezcan el trabajo en equipo	100 %
	Manejo y uso de herramientas TIC y Suit Google	100 %
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	100 %

EJE	TEMÁTICA	CUMPLIMIENTO
4. Probidad y Ética de lo Público	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.	100 %
	Equidad de género	100 %
	Conflicto de intereses	100 %
	Capacitación en probidad y ética de lo público y frente a lucha contra la corrupción	100 %
	Ley de transparencia	100 %
	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad laboral - manejo del tiempo	100 %
	Comunicación asertiva	100 %
	Liderazgo	100 %

EJE	TEMÁTICA	CUMPLIMIENTO
Otras Capacitaciones	Técnicas de auditoria, entrevistas - Capacitación ISO 19011: 2018, ISO 45001	100 %

		100 %
	¿Cómo prepararse para una Auditoria interna?	100 %
	Dimensión 7 Control Interno	100 %
	Tres líneas de defensa y su importancia en MIPG	100 %
	Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora	100 %
	Derechos y deberes de los funcionarios Beneficios y aplicación de descuentos en la nómina	100 %
	Normatividad uso de la sala de lactancia materna.	100 %
	Beneficios y ventajas de la lactancia materna Tema: "Esta en ti todo lo que tu bebe necesita".	100 %
	Diplomado construcción de paz y derechos humanos	100 %
	Diplomado proyectos de desarrollo	100 %
	Relaciones familiares y pautas de crianza	100 %
	Relaciones interpersonales	100 %
	Sistema globalmente armonizado	100 %

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2021 obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 99%.

De acuerdo al cronograma del Plan Institucional de Capacitación y a la disponibilidad de la entidad externa o capacitador, a continuación, se presentan las capacitaciones desarrolladas por bimestre y el número de funcionarios que participaron:

BIMESTRE	CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS
Enero - Febrero	Capacitación en Caja Menor	1
	TOTAL	1
Marzo - Abril	Curso innovación y conocimiento	3

BIMESTRE	CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS
	Diplomado control interno	7
	Programa de bilingüismo	7
	Seguridad de la información	13
	Sentido de pertenencia y código de integridad	27
	TOTAL	57
Mayo - Junio	Conversatorio trabajo decente	14
	Equidad de género	8
	Ética de lo Público	23
	Inducción	6
	Manejo efectivo del tiempo	12
	TOTAL	66
Julio - Agosto	Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora	13
	Generalidades ISO 45001:2018	7
	Inducción institucional de julio	33
	Inducción institucional de agosto	23
	socialización Ley de Transparencia	39
	taller liderazgo transformacional	12
	programa de bilingüismo	5
	Como prepararse para una auditoría	19
	Tres líneas de defensa y su importancia en MIPG.	38
	TOTAL	189
Septiembre - Octubre	Conflicto de intereses	11
	Derechos humanos, políticos y culturales	9
	Diplomado construcción de paz y derechos humanos	1
	Diplomado contratación estatal	4
	Diplomado proyectos de desarrollo	2
	Flexibilidad y adaptación al cambio	4
	Gestión por resultados	5
	Inducción septiembre	11
	Inducción octubre	8
	Inteligencia emocional	13
	Lenguaje Claro	76
	Liderazgo	16

BIMESTRE	CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS
	Negociación y resolución de conflictos	11
	Pasión por el servicio	4
	Relaciones Interpersonales	12
	Seguridad de la información	22
	Sistema globalmente armonizado	6
	TOTAL	215
Noviembre - Diciembre	Cierre presupuestal	14
	Comunicando con empatía	8
	Gestión del conocimiento	7
	Gestión inclusiva y accesibilidad digital	21
	herramientas tecnológicas	7
	Inducción noviembre	7
	Manejo de información en emergencias	11
	Manejo de recursos públicos	3
	Normatividad uso sala materna	7
	Radicación y causación de facturas vigencia 2021	23
	Seguridad informática	13
	Síndrome de Burnout	7
	Trabajo en equipo	6
TOTAL	134	

4. Análisis de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación

Durante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, se realizaron encuestas de satisfacción frente a las capacitaciones realizadas en los ejes temáticos priorizados, en donde se evidencian los siguientes resultados:

Eje	Capacitación	Porcentaje de satisfacción
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estrategias actuales de gestión de información y comunicación en emergencia	86%
	Seguridad de la información	100%

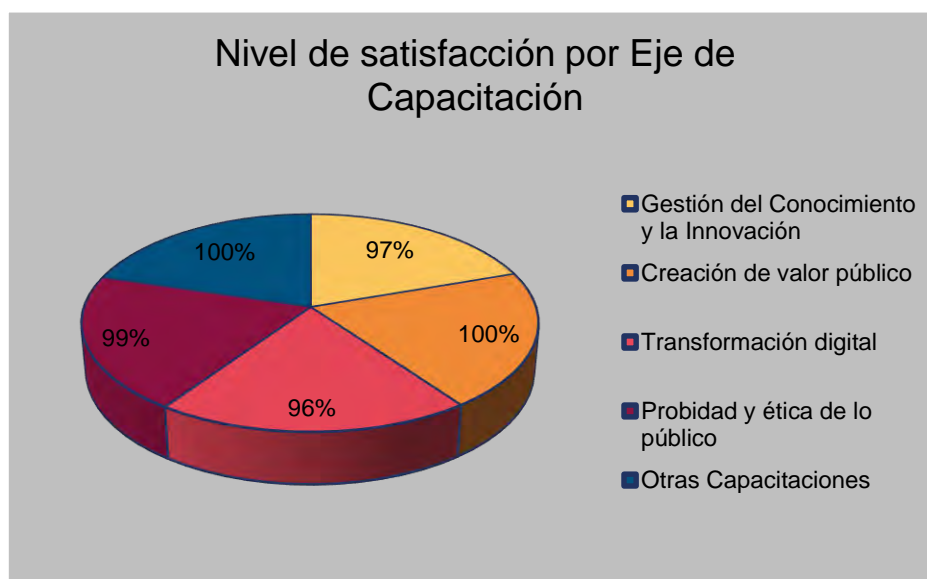
	Trabajo en equipo	100%
	Gestión por resultados	100%
	Flexibilidad y adaptación al cambio	100%

Eje	Capacitación	Porcentaje de satisfacción
Creación de valor público	Participación ciudadana	99%
	Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático	100%
	Políticas de transparencia y gobernanza pública (Jornadas de Inducción)	99%
	Sentido de pertenencia y Código de Integridad	100%
	Flexibilidad y adaptación al cambio	100%
	Pasión por el servicio	100%
	Negociación y resolución de conflictos	100%
	Inclusión Social	100%

Eje	Capacitación	Porcentaje de satisfacción
Transformación digital	Privacidad y la protección de datos - Seguridad digital	99%
	Big Data	100%
	Archivo digital / Herramientas ofimáticas / Manejo del tiempo	100%
	Implementación de herramientas tecnológicas que fortalezcan el trabajo en equipo	89%
	Manejo y uso de herramientas TIC y Suit Google	89%
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	100%

Eje	Capacitación	Porcentaje de satisfacción
Probidad y ética de lo público	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.	100%
	Equidad de género	100%
	Conflicto de intereses	100%
	Capacitación en probidad y ética de lo público y frente a lucha contra la corrupción	100%
	Ley de transparencia	100%
	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad laboral - manejo del tiempo	94%
	Comunicación asertiva.	100%
	Liderazgo	100%

Eje	Capacitación	Porcentaje de satisfacción
Otras Capacitaciones	2. ¿Cómo prepararse para una Auditoria interna?	100%
	Tres líneas de defensa y su importancia en MIPG	100%
	Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora	100%
	Relaciones familiares y pautas de crianza	100%
	Relaciones interpersonales	100%
	Sistema globalmente armonizado	100%



Teniendo en cuenta lo anterior, el nivel de satisfacción de las capacitaciones realizadas por eje temático priorizado, nos muestra que en el eje de “Gestión del Conocimiento y la Innovación” se presentó un nivel general de satisfacción del 97%, en el eje “Creación de Valor Público” el 100% de satisfacción general, en el eje de “Transformación Digital” el 96% y, por último, en el eje de “Probidad y Ética de lo Público” el 100% de satisfacción general. Obteniendo así el 98% de satisfacción general del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021.

A continuación, se relacionan los comentarios recibidos a lo largo de la vigencia, los cuales, de acuerdo a la pertinencia y alcance, se tendrán en cuenta para la formulación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022:

- Charlas sobre Violencias hacia la Mujer en el marco del día de lucha contra la eliminación de estas violencias.
- Continuar realizando esta clase de actividades para fortalecer los grupos de trabajo.
- Me gusto el método, aun cuando falto puntualizar las herramientas de facilitación.
- un espacio muy interesante, para conocernos a nosotros mismos un poco más. Gracias.
- ¡Muy estructurado el contenido y manejo del facilitador, excelente!!
- Realizar capacitaciones en inteligencia emocional.
- Espectacular el taller y maravilloso el capacitador.
- Continuar con este tipo de actividades participativas.
- Felicito al equipo de talento humano por buscar estas capacitaciones que ayudan a cambiar nuestros espacios laborales.

- Muy satisfecho. Aprecio que la entidad continúe generando estos y más espacios de formación.
- Todo está muy bien preparado, solo que por favor nos envíen la presentación.
- Que las capacitaciones sean más dinámicas para que todos puedan participar.

5. Indicadores

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

INDICADOR	ANÁLISIS POR SEMESTRE	PORCENTAJE
Cobertura PIC	I Semestre: De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación, durante el primer semestre de la vigencia se formula y se documenta el PIC. Durante éste periodo, se realizan las siguientes capacitaciones: Capacitación de en caja menor (1 funcionaria), Curso innovación y conocimiento (3 funcionarios), Diplomado control interno (7 funcionarios), Programa de bilingüismo (7 funcionarios), Seguridad de la información (13 funcionarios), Sentido de pertenencia y código de integridad (27 funcionarios), Conversatorio trabajo decente (14 funcionarios), Equidad de género (8 funcionarios), Ética de lo Público (23 funcionarios), Inducción mayo (81 colaboradores ente planta y contratistas), Inducción Junio (76 colaboradores entre planta y contratistas) y manejo efectivo del tiempo (30 funcionarios). De las anteriores capacitaciones, se contó con la participación total 290 colaboradores de la entidad.	89.6%
	II Semestre: Dando cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación, a continuación se relacionan las capacitaciones realizadas y el número de funcionarios que participaron en las mismas: Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora (13 funcionarios), Generalidades ISO 45001:2018 (7 funcionarios), Inducción institucional de julio (33 colaboradores), Inducción institucional de agosto (23 colaboradores), socialización Ley de Transparencia (39	89.2%

INDICADOR	ANÁLISIS POR SEMESTRE	PORCENTAJE
	funcionarios), taller liderazgo transformacional (12 funcionarios), programa de bilingüismo (5 colaboradores), Como prepararse para una auditoría (19 funcionarios), Tres líneas de defensa y su importancia en MIPG (38 funcionarios), Conflicto de intereses (11 funcionarios), Derechos humanos, políticos y culturales (9 funcionarios), Diplomado construcción de paz y derechos humanos (1 funcionario), Diplomado contratación estatal (4 funcionarios), Diplomado proyectos de desarrollo (2 funcionarios), Flexibilidad y adaptación al cambio (4 funcionarios), Gestión por resultados (5 funcionarios), Inducción septiembre (11 colaboradores), Inducción octubre (8 colaboradores), Inteligencia emocional (13 funcionarios), Lenguaje Claro (76 funcionarios) , Liderazgo (16 funcionarios), Negociación y resolución de conflictos (11 funcionarios), Pasión por el servicio (4 funcionarios), Relaciones Interpersonales (12 funcionarios), Seguridad de la información (22 funcionarios), Sistema globalmente armonizado (6 funcionarios), Cierre presupuestal (14 funcionarios), Comunicando con empatía (8 funcionarios), Gestión del conocimiento (7 funcionarios), Gestión inclusiva y accesibilidad digital (21 funcionarios), herramientas tecnológicas (7 funcionarios), Inducción noviembre (7 colaboradores), Manejo de información en emergencias (11 funcionarios), Manejo de recursos públicos (3 funcionarios), Normatividad uso sala materna (7 colaboradoras), Radicación y causación de facturas vigencia 2021 (23 funcionarios), Seguridad informática (13 funcionarios), Síndrome de Burnout (7 funcionarios) y Trabajo en equipo (6 funcionarios).	

INDICADOR	ANÁLISIS POR SEMESTRE	PORCENTAJE
Efectividad En La Formación	Durante el primer semestre de la vigencia, se formuló el Plan Institucional de Capacitación y de acuerdo al cronograma, se desarrollaron las siguientes capacitaciones: capacitación en caja menor, Curso innovación y conocimiento, Diplomado control interno,	93.8%

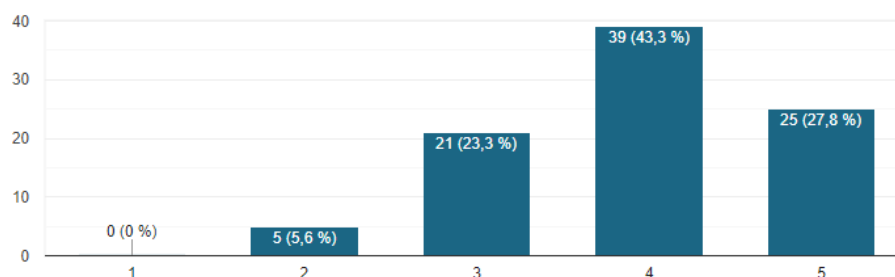
INDICADOR	ANÁLISIS POR SEMESTRE	PORCENTAJE
	<p>Programa de bilingüismo, Seguridad de la información y Sentido de pertenencia y código de integridad, Conversatorio trabajo decente, Equidad de género, Ética de lo Público, Inducción mayo y junio y Manejo efectivo del tiempo, las cuales fueron evaluadas a través de herramienta de Drive y otras fueron evaluadas a través de la participación de los funcionarios.</p>	
	<p>Durante el segundo semestre se desarrollaron las siguientes capacitaciones: Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, generalidades ISO 45001:2018, jornada de inducción institucional de julio y agosto, socialización Ley de Transparencia, taller liderazgo transformacional, programa de bilingüismo, como prepararse para una auditoría y tres líneas de defensa y su importancia en MIPG, conflicto de intereses, derechos humanos, políticos y culturales, diplomado construcción de paz y derechos humanos, diplomado contratación estatal, diplomado proyectos de desarrollo, flexibilidad y adaptación al cambio, gestión por resultados, inducción septiembre, inducción octubre, inteligencia emocional, lenguaje claro (fue evaluado y certificado por el DNP), liderazgo, negociación y resolución de conflictos, pasión por el servicio, relaciones interpersonales, seguridad de la información y sistema globalmente armonizado, cierre presupuestal, comunicando con empatía, gestión del conocimiento, gestión inclusiva y accesibilidad digital, herramientas tecnológicas, jornada de inducción institucional del mes de noviembre, manejo de la información en emergencias, manejo de recursos públicos, normatividad uso sala materna, radicación y causación de facturas vigencia 2021, seguridad informática, síndrome de burnout y trabajo en equipo. las capacitaciones fueron evaluadas, en cuanto a la satisfacción y algunas fueron evaluadas en cuanto a satisfacción y adherencia al conocimiento por google forms.</p>	96.9%

6. Resultados encuesta de percepción PIC 2021

En el mes de diciembre se realiza encuesta de necesidades de Talento Humano 2022, en donde se destina un apartado para indagar acerca de la percepción de ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021, arrojando los siguientes resultados:

¿Considera usted, que el Plan Institucional de Capacitación de la entidad, se ha ajustado a la necesidad de formación requerida para el desarrollo de sus actividades diarias dentro de la Unidad?

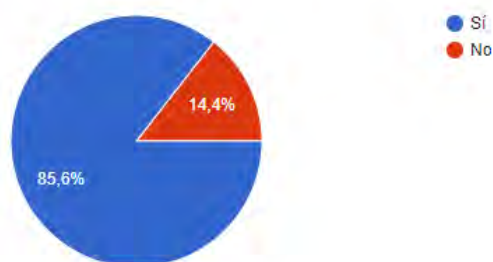
90 respuestas



El 71,1% de los funcionarios que respondieron la encuesta, manifestaron que el PIC se ajustó a la necesidad de formación requerida para el desarrollo de sus actividades diarias.

¿Participa en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación de la entidad?

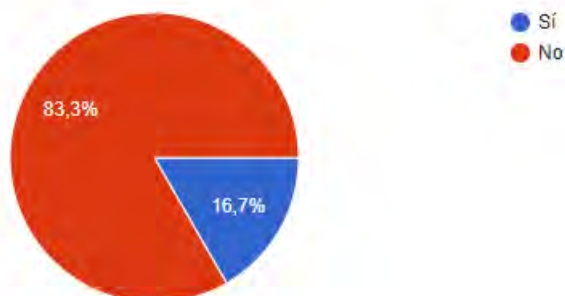
90 respuestas



El 85.6% de los funcionarios que respondieron la encuesta, manifestaron haber participado en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación.

¿Ha participado en el Programa de Bilingüismo de la UNGRD?

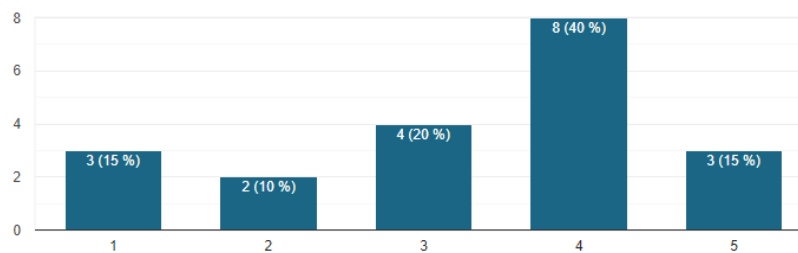
90 respuestas



El 83.3% de los funcionarios que respondieron la encuesta, manifestaron que no han participado en el programa de bilingüismo en alianza con el DAFP y el SENA.

Contenido del curso

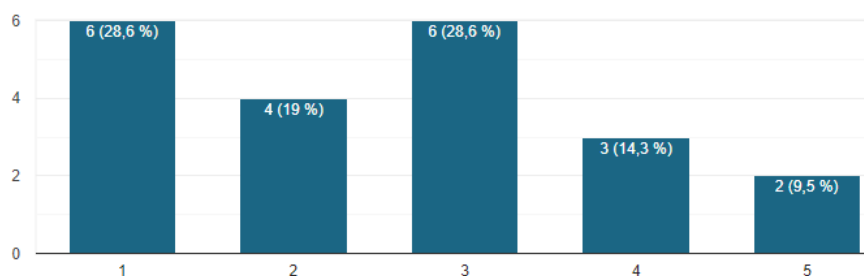
20 respuestas



El 55% de los funcionarios que respondieron la encuesta, manifestaron que el contenido del curso fue adecuado.

¿Ha destinado el tiempo necesario para cumplir sus objetivos en el curso de Bilingüismo?

21 respuestas



El 47,6% de los funcionarios que respondieron la encuesta, manifestaron que no dedicaron el tiempo necesario para cumplir con los objetivos del curso de Bilingüismo.

7. Acciones de mejora

Teniendo en cuenta el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021, a continuación, se mencionan acciones de mejora para la implementación del PIC vigencia 2022:

- 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.
- Tramitar el proceso contractual en el primer semestre de la vigencia.
- Implementar plataformas virtuales, en el desarrollo de las capacitaciones, como por ejemplo utilizar el site virtual con que cuenta la UNGRD.
- Construir e implementar las jornadas de inducción institucional en ambiente virtual, con el apoyo del Grupo de Tecnologías de la Información y la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Entrenar al personal que por su perfil pueden apoyar situaciones de emergencia en el contexto nacional, no solo al personal de la SMD, sino también a las áreas que apoyan dicha gestión.
- Desarrollar los procesos de capacitación en la jornada de la mañana.

- De acuerdo a la temática, desarrollar los procesos de capacitación por áreas, con el fin de garantizar cobertura.

Elaborado por: Bibiana Calderón Sierra / Profesional Universitario - GTH