
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 1 de 21

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO .....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	2
3.	DEFINICIONES .....	2
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS.....	3
5.	OBJETIVOS .....	4
6.	DESARROLLO .....	4
	7.1 Diagnostico encuesta de necesidades: Bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo: .....	5
7.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS.....	17
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	18
9.	INDICADORES .....	19
10.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO .....	20

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 2 de 21

## 2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Unidad Nacional para Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2025, está diseñado para fortalecer nuestras capacidades individuales y colectivas en línea con los objetivos y metas de nuestra entidad, a su vez la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este documento 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 y para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025.

## 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 necesario.

**Capacitación:** 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 1083 de 2015, que derogó el Decreto 2539 de 2005).

**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).

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 3 de 21

**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.
- Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 4 de 21

- 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

- 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. DESARROLLO

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se tuvo en cuenta la encuesta de necesidades individuales de capacitación; necesidades de capacitación manifestadas por las 16 áreas; 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, 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 políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

### Eje temático II: Territorio, vida y ambiente

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 5 de 21

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**

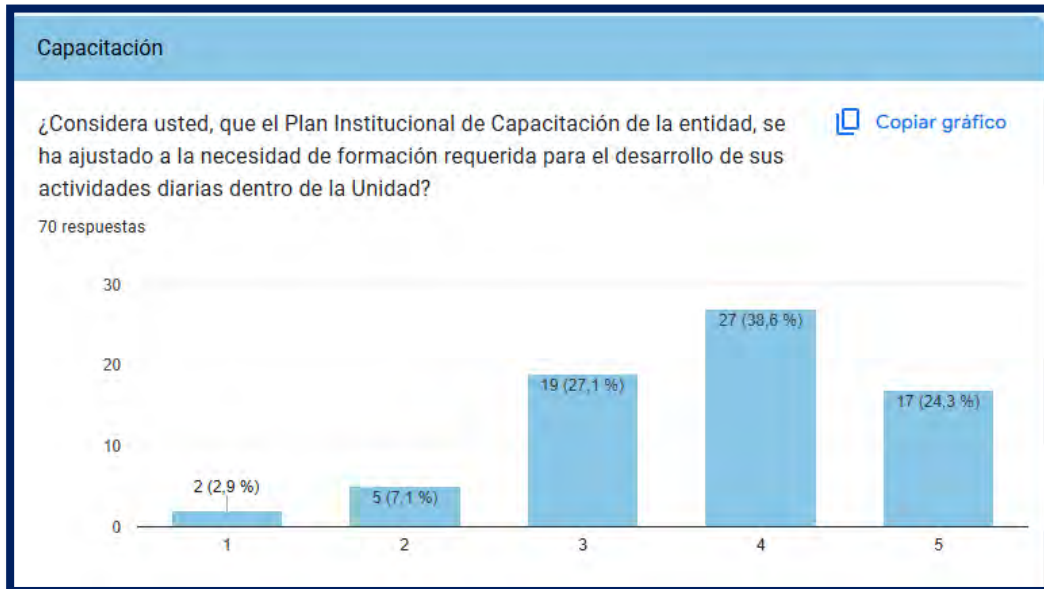
Se hará precisión en las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, permitiéndole complementar los avances que poseemos en la actualidad y mejorando el desempeño de cada uno en sus labores cotidianas.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se diseñó 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 70 funcionarios de 96 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 73%. 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 2025.

**7.1 Diagnostico encuesta de necesidades: Bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo:** A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025, 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 6 de 21

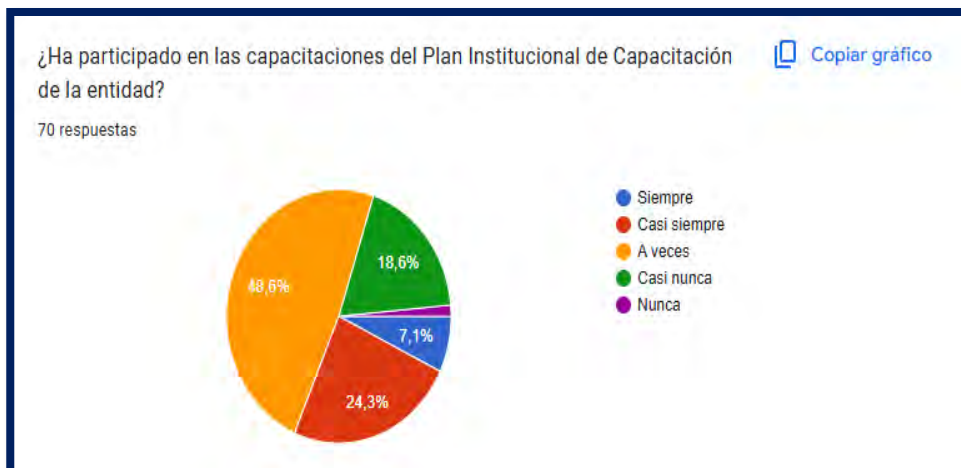
### Necesidad de formación:




Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

De acuerdo con lo manifestado, 27 funcionarios consideran que el plan institucional de capacitación de la entidad se ajusta: de forma buena con un porcentaje de 38.6%; y muy buena: con un porcentaje de 24.3% frente a las necesidades de la formación requerida para el desarrollo de las capacitaciones solicitadas.

### 2. Participación:



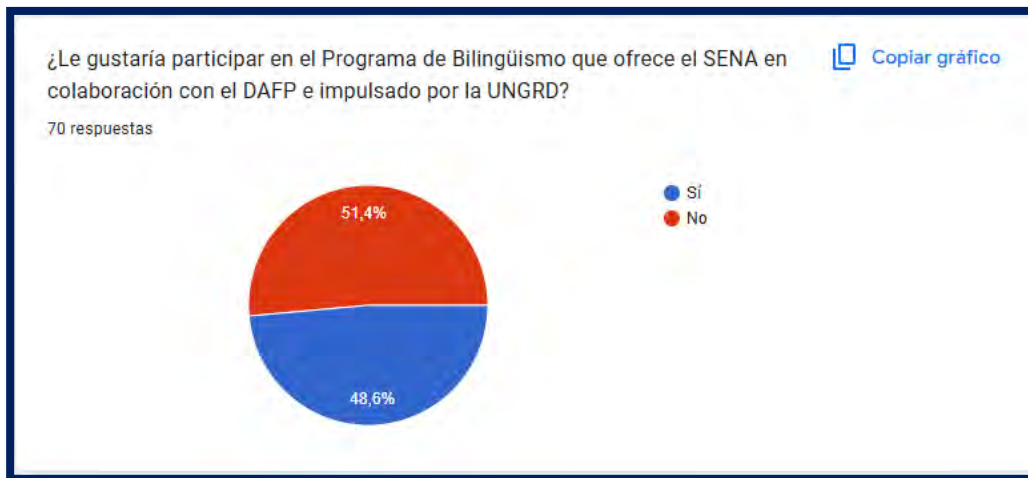
Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 7 de 21

Trabajo 2025

De acuerdo a los resultados de la participación en las capacitaciones se evidencia que el 48.6% de los funcionarios asisten a veces a las capacitaciones y un 7.1% del personal de planta asisten siempre a las sesiones programadas.

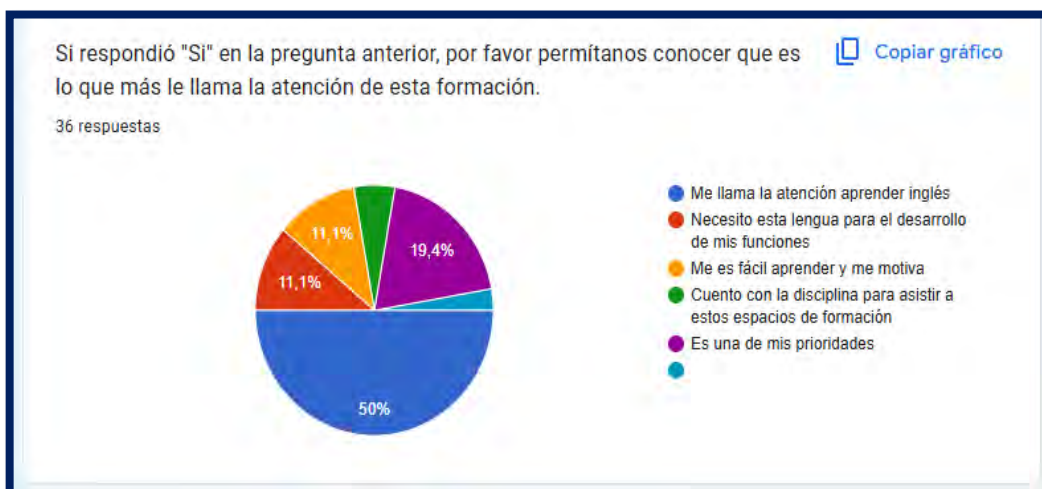
### 3. Programa de bilingüismo




Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Teniendo en cuenta los resultados, podemos observar que el 48.6% de los funcionarios les gustaría participar en el programa de bilingüismo; gracias a esta respuesta podemos implementarlo en la vigencia 2025 dentro del Plan Institucional de Capacitación.

### 4. Respuesta positiva para la implementación del bilingüismo:

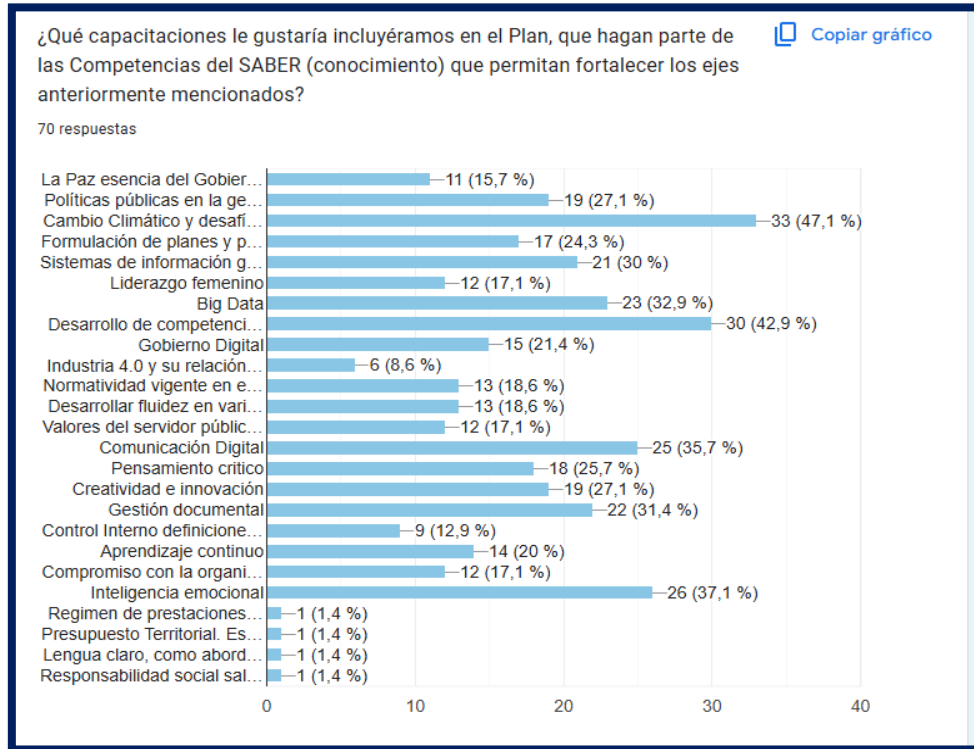


Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 8 de 21

Con el fin de contribuir al mejoramiento del plan institucional de capacitación, se puede observar que al 50% de funcionarios le llama la atención aprender el idioma inglés; como se mencionaba anteriormente, es importante incluir este programa para la vigencia 2025 ya que un alto porcentaje de funcionarios muestra interés por participar en este.


### 5. Capacitaciones para el saber (conocimiento):



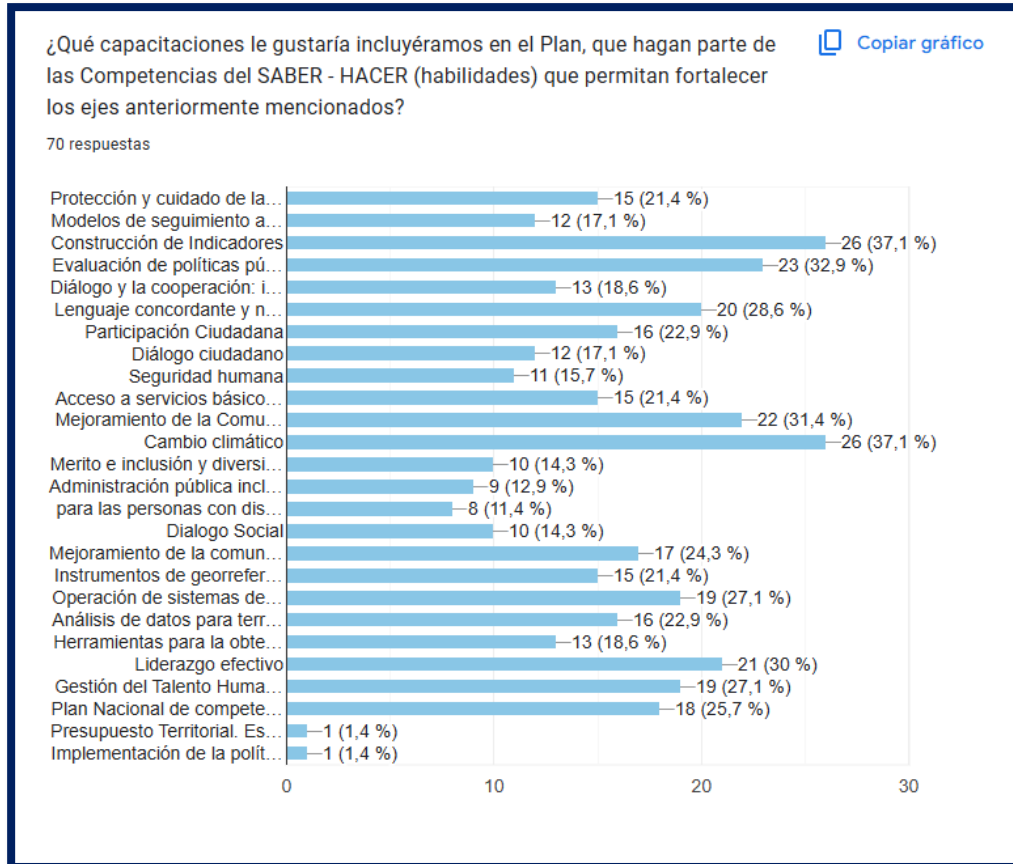
Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Podemos observar que un 47% de los funcionarios les gustaría incluir en el PIC cursos sobre cambio climático y desafíos desde la ciudadanía; y un 42.9% quisieran más capacitaciones sobre desarrollo de competencias digitales.




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 9 de 21

## 6. Incluir capacitaciones sobre el hacer (habilidades):

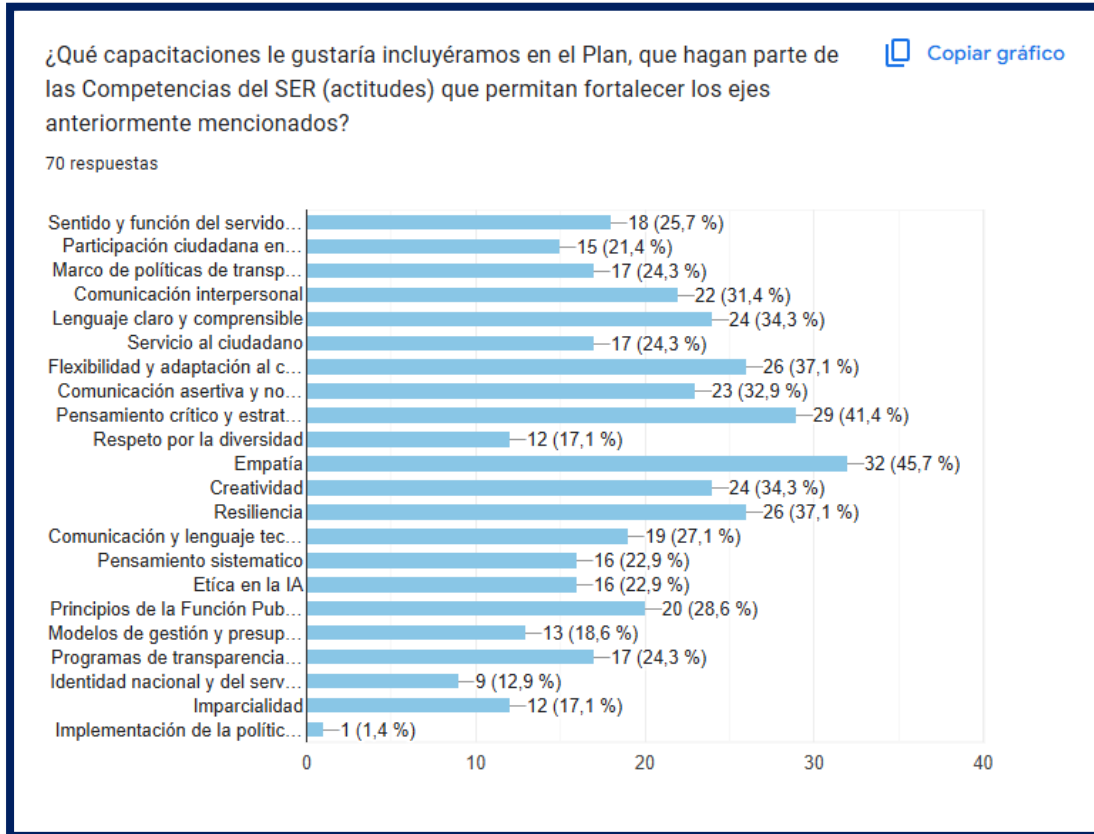


Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

El 37.1% de los funcionarios optan por que se incluya en el PIC un curso o capacitaciones sobre construcción de indicadores y cambio climático; y un 32.9 % de ellos opinan que se debe incluir o reforzar más capacitaciones sobre evaluación de políticas públicas.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 10 de 21

## 7. Incluir capacitaciones sobre el ser (actitudes):




Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025


El 45.7% 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 el tema de la empatía; un 41.4% de funcionarios quisieran más capacitaciones sobre pensamiento crítico y estratégico además en temas de flexibilidad y adaptación al cambio.

### 7.2 Diagnostico levantamiento de necesidades de capacitación:

Con el objetivo de garantizar un enfoque integral en el desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios se realizó un levantamiento de necesidades de capacitación a través de un formato diseñado específicamente para consolidar las propuestas y prioridades identificadas por las áreas. A continuación, se presenta el listado de capacitaciones propuestas, las cuales fueron diligenciadas por las 16 áreas y serán evaluadas para su posible inclusión en el Plan Integral de Capacitación (PIC), siguiendo un proceso de validación por el Grupo de Talento Humano (GTH) y las áreas correspondientes.

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 11 de 21


EJES	TEMATICA
<b>8. OTRAS CAPACITACIONES</b>	Capacitación tema apoyo a la supervisión incidencia disciplinario
	Comunicación Asertiva
	Normas Tributarias
	Normas Contable Nilt
	Contratación Ley 1523
	Negociación colectiva
	Contratación Ley 80
	Manejo de estadísticas: manejo de Excel y bases de datos para el análisis espacial
	Sistemas de información Geográfico: Que se incluya Arcgis y Qgis
	Comunicación Asertiva y Lenguaje Claro
	Capacitación en elaboración de Dashbordards o tableros interactivos
	Capacitación en manejo de inteligencia artificial
	Coaching en manejo de grupos y liderazgo
	Manejo de la herramienta office y power BI
	Alternativas de software libre
	Formulación y seguimiento de Indicadores de Gestión, Impacto y Producto.
	Gestión del Riesgo de Desastres y los Fenómenos Amenazantes contemplados en la Ley 1523.
	Herramientas de la suite de Google
	Programa de Transparencia y Ética Pública con fortalecimiento en el componente de administración de riesgos de la gestión pública. Dirigido de forma obligatoria a los líderes estratégicos y a todos los colaboradores: planta y contratistas.
	Curso de gestión por procesos:  Dirigido de forma obligatoria a los líderes estratégicos y a colaboradores de las dependencias que gestionen acciones relacionadas con la temática.
Innovación pública:  Dirigido de forma obligatoria a los líderes estratégicos, al equipo temático de GESCO UNGRD (Gestión del conocimiento y la innovación) y para todos los colaboradores.	
Preparación para la atención de auditorías a sistemas integrados y auditorías de gestión: Dirigido a líderes de proceso, líderes estratégicos y colaboradores que atienden auditorías.	

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 12 de 21


EJES	TEMATICA
	Análisis en ciclo de vida en el marco de la gestión ambiental: Dirigido a líderes estratégicos y colaboradores vinculados a la prestación de servicios misionales
	Gestión Contractual y Financiera
	Manejo de Drones
	Gestión de innovación y mejora continua
	SNGRD y de las funciones de la UNGRD y áreas misionales
	Fortalecimiento de habilidades blandas
	Argumentación jurídica
	Redacción
	Manejo de Fiducias
	Looker Studio
	X-Road
	Supervisión de contratos incluido el seguimiento en SECOP y tienda Virtual
	Windows 2019 server
	Networking
	Plataforma GCP
	Arquitectura Institucional
	Bioadministración pública, participación ciudadana y control social
	Cultura organizacional y clima laboral
	Socialización tablero control y presupuestal
	Normas de seguridad y desplazamiento en operaciones ( Aéreas, marítimas, etc.)
	Manejo de montacargas e izaje de cargas ( Equipo CNL)
	Manejo de etiqueta y protocolo
	Manejo de drones en operaciones y rescate ( Telecomunicaciones , USAR)
	Manejo de Herramientas SIG
	Entrenamiento para voceros para medios de comunicación
	Curso de desarrollo del liderazgo y manejo del personal
	Equilibrio de vida
	Gestión del tiempo
	Fomento del trabajo en equipo

EJES	TEMATICA
	Manejo de Office (Excel, Word, PPT)
	Articulación del Plan Nacional de Desarrollo – PND – con las políticas y misionalidad de la UNGRD.
	ENRE
	Manual de Estandarización de Entrega de Ayuda Humanitaria de Emergencias
	Gestión Contractual y Financiera
	SNGRD y de las funciones de la UNGRD y áreas misionales
	Ejecución de la respuesta
	Procedimientos préstamo de bienes de la UNGRD
	Programa Nacional de Búsqueda y Rescate - PNBR
	Capacitación básica en operaciones: - Primeros auxilios - Uso y manejo de radios VHF - UHF portátiles - Georreferenciación - Entre otros temas
	Normas de seguridad y desplazamiento en operaciones (Aéreas, marítimas, terrestres, fluviales, etc.)
	Capacitación Manejo de drones en operaciones y rescate, telecomunicaciones y licenciamiento como pilotos de manejo de drones
	Actualización en temas de Derecho Administrativo
	Redacción de textos y utilización de conectores-. Procesos administrativos sancionatorios y atención de auditorías.
	Redacción de textos y utilización de conectores-.
	Argumentación jurídica, citación de normas y sentencias.
	Estructura y organización del Estado y función pública.
	Derechos fundamentales y acciones públicas constitucionales.
	Derecho de petición, núcleo esencial como derecho fundamental, competencias, procedimientos y traslados Contabilización de términos de la Ley 1755 de 2015.
	Derecho administrativo, procedimiento administrativo en el marco del ejercicio de la autoridad pública, acto administrativo, concepto, existencia, validez y eficacia del A.A
	Atención al público y fortalecimiento de relaciones laborales.

EJES	TEMATICA
	Capacitaciones que nos ayuden a conocer las competencias de cada una de las áreas de la UNGRD
	Lenguaje de señas
	Bases de braille
	Técnicas y herramientas para atención a ciudadanos
	Pensamiento Crítico
	Pensamiento analítico
	Creatividad e innovación
	Identificación de competencias funcionales
	Gestión de conflictos de cara a la atención al ciudadano
	Mujeres Inclusión y Diversidad
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
	Trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras
	Fortalecimiento de la relación Estado- ciudadano
	Protocolo e imagen para la labor institucional
	Capacitación enfocada a la estructuración de proyectos, ejecución, supervisión y liquidación de contratos
	Capacitación enfocada a la ubicación de la información digital del servidor de Reducción
	Capacitación de Neogestión enfocado a la SRR
	Capacitación de base de datos de la SRR
	Capacitación manejo del sistema de correspondencia - SIGOB
	Capacitación legislación y mecanismos jurídicos de intervención social en proyectos de infraestructura
	Comunicación corporativa de resultados de gestión socio ambiental en proyectos de infraestructura
	Capacitación en SbN, Reducción de Riesgo de Desastre basado en Ecosistemas (Eco RRD)
	Capacitación en estudio y diseños de Erosión Costera
	Capacitación enfocada al SNGRD y funciones de la UNGRD
	Capacitación enfocada al Sistema de Gestión SIPLAG
	Capacitación en ArcGis
	Capacitación enfocada a permisos ambientales bajo la misión de la UNGRD

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 15 de 21

EJES	TEMATICA
	Régimen Especial: Contratación de Empréstitos Imposición de Servidumbres Ocupación Temporal de Inmuebles Adquisición de Predios Negociación Directa Expropiación por Administrativa Declaratoria de Utilidad Pública e Interés Social
	Prestación de Servicios: Documentos en Neogestión OPS por FNGRD OPS por UNGRD
	Liquidaciones: Procedimiento de Liquidaciones Términos
	Capacitación en aplicaciones de edición de video para redes sociales, (capcut).
	Capacitación en manejo de métricas en redes sociales
	Capacitación en manejo de crisis
	Capacitación en Inteligencia Artificial aplicada a la Comunicación Institucional
	Capacitación en narrativas digitales
	Certificación de auditor
	Capacitación sobre mapa de aseguramiento y mapas de riesgo
	Conferencia Internacional del IIA
	Auditoria basada en Riesgos
	Inglés
	Marco SENDAI
	Funcionamiento de Sigob
	Funciones y competencias del sistema Nacional de Gestión del Riesgo
	Funciones y competencias UNGRD
	Manual de contratación de la Unidad
	Habilidades blandas (liderazgo, gestión del cambio, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de conflictos)
	Capacitación MIPG
	Capacitación gestión y evaluación de proyectos
	Capacitación Data Analytics (herramientas de google)

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 16 de 21

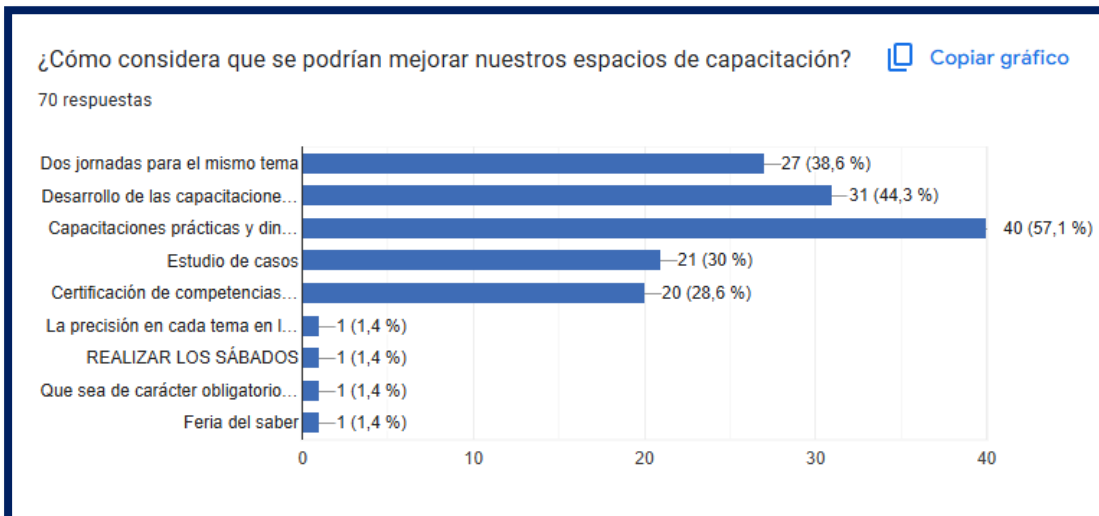
EJES	TEMATICA
	Comunicación asertiva y elocuencia
	Seguimiento de supervisión e interventoría
	Estructuración de procesos precontractuales, contratación directa, invitación privada para fase de respuesta y recuperación, licitación pública
	Tablas dinámicas Excel
	Procesos de mediación
	Incumplimientos (tasación de perjuicios, cláusula penal pecuniaria, lucro cesante y daño emergente)
	Solución de controversias contractuales (conciliación, amigable composición y transacción)

### 8. Participación en las capacitaciones:


Las respuestas a esta pregunta evidencian una variedad de necesidades y expectativas por parte de los participantes para garantizar su asistencia a las capacitaciones. Entre los aspectos más destacados se encuentra la flexibilidad en los horarios, considerada fundamental por los servidores. Proponen programar las sesiones en momentos de menor carga laboral o fuera del horario habitual, ya sea en la mañana, antes de las 8:00 a.m., o al finalizar la jornada laboral, después de las 5:00 p.m. Además, sugieren ofrecer múltiples opciones horarias para un mismo tema, facilitando así una mayor participación.

Otro punto clave es la planificación anticipada. Los funcionarios solicitan recibir la información con suficiente tiempo para organizar sus agendas laborales y personales. Esto incluye la publicación de un cronograma detallado y claro, que permita identificar prioridades y coordinar con los jefes inmediatos. La falta de esta planificación puede dificultar la participación y limitar el impacto de las capacitaciones.

### 9. Mejorar espacios de capacitación:





	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 17 de 21

Fuente: Diagnóstico necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

El 57.1% 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.

### **Sugerencias u opiniones:**

Las respuestas a la pregunta evidencian una amplia diversidad de intereses y necesidades entre los colaboradores, resaltando la importancia de incluir temas técnicos, normativos, y personales en el Plan Institucional de Capacitación 2025. En primer lugar, destaca el interés por desarrollar habilidades tecnológicas esenciales, como el manejo de Excel, Word y Windows, así como herramientas más avanzadas, como el paquete de Google y certificaciones en tecnologías emergentes, como el uso de drones.

Por otro lado, se subraya la necesidad de capacitaciones específicas para el desempeño laboral. Temas como la gerencia de proyectos, la gestión de riesgos organizacionales y los procesos normativos, como los relacionados con la Ley 1523, son esenciales para fortalecer las competencias técnicas y cumplir con los objetivos misionales de la entidad.

En cuanto al desarrollo personal y profesional, los colaboradores muestran interés en áreas como liderazgo político, redacción y preparación para concursos. Estas temáticas contribuyen al crecimiento integral de los empleados, fomentando su proyección y desempeño en diversos contextos laborales.

## **7. 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 18 de 21

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJES	TEMATICA
<b>1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	La Paz esencia del Gobierno
	Construcción de Indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Comunicación interpersonal
	Marco de políticas públicas de transparencia y gobernanza publica
<b>2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	Políticas públicas en la gestión socio-territorial
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía
	Sistemas de información geográfica en la gestión territorial
	Políticas públicas en la gestión socio - territorial
<b>3. MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD</b>	Liderazgo femenino
	Merito e inclusión y diversidad
	Respeto por la diversidad
	Empatía
	Creatividad
	Resiliencia
<b>4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	Big Data
	Desarrollo en competencias Digitales
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Gobierno Digital
	Industria 4.0 y su relación con el estado
	Mejoramiento de la comunicación
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorio
	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Pensamiento sistemático
	Ética en la IA
<b>5. PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO</b>	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia ( ej. formal, no formal y comunidad educativa )

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 19 de 21

EJES	TEMATICA
	Valores del servidor público ( respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Identidad Nacional y del servidor público
	Principios de la Función Publica
	Programas de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de Gestión Antisobornos
	Modelos de gestión y presupuesto
	Imparcialidad
<b>6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	Comunicación Digital
	Pensamiento Crítico
	Creatividad e Innovación
	Gestión Documental
	Control Interno definiciones de las competencias del nivel jerárquico correspondiente
	Herramientas para la obtención de resultados
	Liderazgo efectivo
	Gestión del Talento Humano por competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Inteligencia Emocional
<b>7. FORMACION DE DIRECTIVOS PÚBLICOS</b>	Habilidades gerenciales y directivas
	Capacitaciones en prevención disciplinaria
<b>OTRAS</b>	Negociación colectiva
<b>INDUCCIÓN</b>	
<b>REINDUCCIÓN</b>	

Para la vigencia 2025 se realizará la jornada de reinducción institucional, la cual, se lleva a cabo cada dos años. Esta actividad está orientada a fortalecer el conocimiento de los funcionarios sobre los valores, objetivos estratégicos, procesos y normativas de la entidad.

## 9. INDICADORES

- 9.1. 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 20 de 21

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.


**9.2. 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.

## 10. 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
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	24/03/2017

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PLA-- 1601 - GTH – 05	Versión 16
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 21 de 21

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
	Inclusión Anexo 2 “Programa de Capacitación y Entrenamiento USAR”	
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 2023..	31/01/2023
15	Actualización para la vigencia 2024, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP. 31/01/2024	31/01/2024
16	Actualización para la vigencia 2025, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP.	31/01/2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> Viviana Andrea Gaitán	<b>Nombre:</b> Ángela Liliana Rondón Nadia Valentina Rincón	<b>Nombre:</b> Leónidas Name Gómez
<b>Cargo:</b> Profesional Universitario	<b>Cargo:</b> Contratista SG Contratista GTH	<b>Cargo:</b> Secretario General