	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 1 de 25

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	1
3.	DEFINICIONES	1
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS	3
5.	OBJETIVOS	4
6.	ALCANCE	5
7.	DESARROLLO.....	5
8.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS.....	20
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	22
10.	INDICADORES	22
11.	CONCLUSIONES	23
12.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	24


2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) se consolida como el instrumento estratégico que orienta el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, facilitando que los funcionarios cuenten con las competencias necesarias para responder de manera eficiente, oportuna y articulada a los retos misionales de la entidad. Su finalidad es promover la actualización permanente, la mejora continua y el fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y operativas indispensables para el cumplimiento de la función pública y la gestión del riesgo en el país.

Este plan se estructura en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con las prioridades institucionales definidas para la vigencia 2026, integrando acciones formativas que favorecen el desarrollo y fortalecimiento de competencias, así como la consolidación de una cultura organizacional orientada a la excelencia. El PIC se convierte así en una herramienta fundamental para la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de capacitación, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al mejoramiento del desempeño organizacional.

3. DEFINICIONES

Para la planificación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se deben tener en

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 2 de 25

cuenta los siguientes conceptos:

Campus virtual UNGRD: Plataforma tecnológica institucional destinada a soportar la ejecución de las acciones de capacitación, facilitando el acceso a contenidos formativos, actividades sincrónicas y asincrónicas, y espacios de aprendizaje colaborativo en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

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).

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).

Escuela corporativa: Capacidad de una entidad para transformar información, experiencias y prácticas en conocimiento útil que permita adaptarse, innovar y mejorar los procesos institucionales. Implica facilitar espacios, metodologías y ambientes propicios para el aprendizaje colaborativo y permanente.

Escuela corporativa UNGRD: Modelo interno de capacitación y gestión del conocimiento de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, orientado al desarrollo de competencias de los servidores públicos. No constituye una institución de educación superior ni otorga títulos académicos, y se desarrolla en el marco de la capacitación institucional y la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 3 de 25

educación para el trabajo y el desarrollo humano.

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).

Gestión del conocimiento: Proceso sistemático mediante el cual la entidad identifica, captura, organiza, comparte y aplica el conocimiento institucional, con el propósito de fortalecer la toma de decisiones, preservar el saber misional y promover la mejora continua. Incluye estrategias de documentación, transferencia de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

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.

Ruta de aprendizaje: Secuencia estructurada y progresiva de actividades formativas (cursos, talleres, módulos, Microlearning, lecturas, experiencias y evaluaciones) diseñada para desarrollar una competencia o conjunto de competencias específicas. Permite orientar al servidor en su proceso de formación de manera clara y ordenada.

Transferencia del conocimiento: Conjunto de actividades orientadas a compartir saberes adquiridos individualmente con los equipos de trabajo, mediante socializaciones, mentorías, talleres internos, documentos técnicos o replicación de contenidos formativos.

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”*.
- **Ley 489 de 1998**, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, que determina que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño).


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 4 de 25

- **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 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. El Artículo 15, 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 del orden nacional.
- **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.
- **Ley 1952 de 2019**, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los funcionarios, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030**, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Circular Externa No. 100-010-2014** expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que proporciona orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Conceptos y circulares que, en materia de capacitación, emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar e implementar la Escuela Corporativa de la UNGRD como un modelo interno, integral y sostenible de capacitación que fortalezca las competencias misionales, técnicas y organizacionales del talento humano, consolide un ecosistema de aprendizaje continuo y contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 5 de 25

Planeación y Gestión – MIPG.

Objetivos específicos

- ✓ **Fortalecer las competencias misionales del talento humano**, mediante procesos de capacitación orientados a la gestión integral del riesgo de desastres y su normatividad vigente, con el propósito de fortalecer y asegurar la adecuada ejecución de actividades estratégicas, técnicas y operativas de la entidad.
- ✓ **Desarrollar capacidades digitales** que permitan el uso eficiente de herramientas tecnológicas, que contribuyan al fortalecimiento del desempeño laboral, apoyen la modernización institucional y aporten al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.
- ✓ **Contribuir a la cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, y la inclusión**, a través de espacios de capacitación que fortalezcan la integridad y el comportamiento ético en las actividades que se desarrollan en la entidad.

6. ALCANCE


El Plan Institucional de Capacitación 2026, en el marco de la Escuela Corporativa UNGRD, aplica a todos los funcionarios de la UNGRD, y comprende las acciones de capacitación y transferencia del conocimiento orientadas al fortalecimiento de competencias misionales, técnicas, organizacionales, éticas y digitales.

El plan se desarrolla durante la vigencia 2026, el Plan de Acción institucional, los acuerdos sindicales en materia de capacitación, mediante modalidades presencial, virtual y mixtas.

7. DESARROLLO

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, se consolidaron los resultados de ejecución del PIC 2025 y se aplicó el diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente, aplicado a los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). Su propósito fue identificar brechas de conocimiento, prioridades formativas y expectativas frente al Plan Institucional de Capacitación 2026, con el fin de asegurar que la oferta formativa responda de manera pertinente a las funciones, responsabilidades y retos misionales de la entidad.

La recolección de la información se realizó a través de una encuesta institucional diligenciada por 56 funcionarios de planta, lo cual permitió obtener un panorama claro y actualizado de las necesidades reales de capacitación. Los resultados obtenidos constituyen un insumo fundamental para orientar la toma de decisiones, ajustar la programación formativa y fortalecer la planeación estratégica del PIC 2026.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 6 de 25

El PIC se formuló en atención a los 6 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP:

- **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**

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 funcionarios 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**

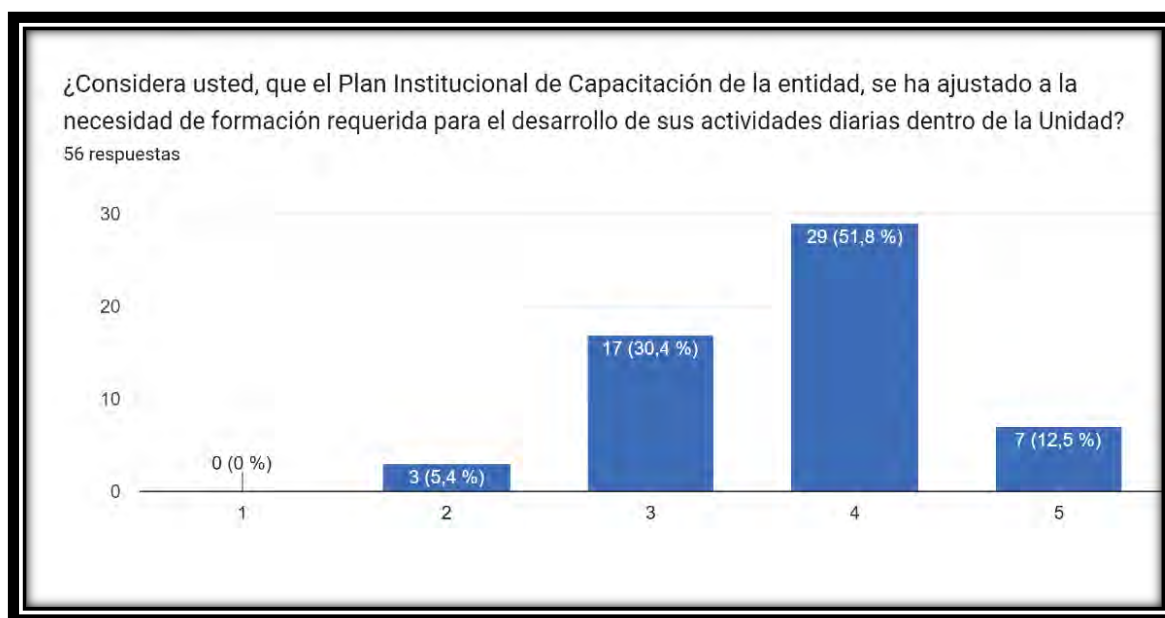
Se hará precisión en las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores, permitiéndole complementar los avances que poseemos en la actualidad y mejorando el desempeño de cada uno en sus labores cotidianas.

En virtud de lo anterior y, teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, en la encuesta de necesidades aplicada, en la cual 56

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 7 de 25

de 98 funcionarios vinculados aplicaron la encuesta, se obtuvo el 73% de participación, que constituye un insumo representativo para comprender las necesidades reales de formación. A continuación, se indican los resultados en particular del diagnóstico:

1. Valoración del Plan Institucional 2025:




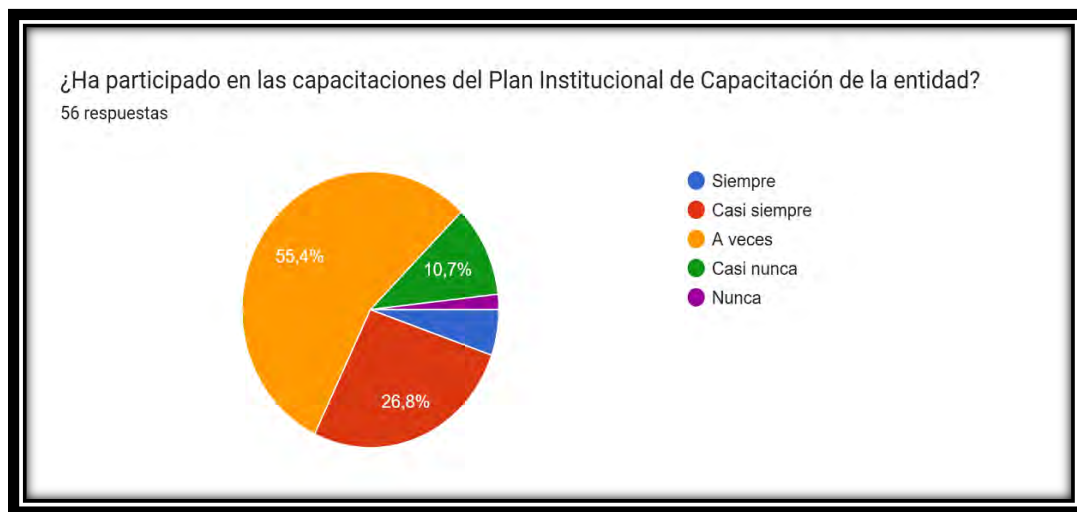
Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar, **Capacitación** y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Los resultados muestran que el 82% calificó el plan 2025 entre 3 y 5, evidenciando un nivel de satisfacción medio–alto respecto a su pertinencia y utilidad. En particular, el 51,8% otorgó una calificación de 4, lo que indica que la mayoría reconoce el PIC como un instrumento que aporta al desarrollo de sus actividades laborales.

No obstante, un 5,4% lo calificó con puntajes bajos, señalando oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la especialización temática y ajustar la oferta a las diversas necesidades. En conjunto, los resultados reflejan una valoración favorable, aunque con áreas susceptibles de optimización que permitirán incrementar su impacto institucional.

2. Participación:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 8 de 25



Fuente:

Encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025


En relación con la participación en las actividades del PIC, aunque la mayoría de los funcionarios manifiesta haber asistido a las capacitaciones, más del 55% indica que lo hace solo “a veces”, lo que evidencia la presencia de factores que limitan una participación constante.

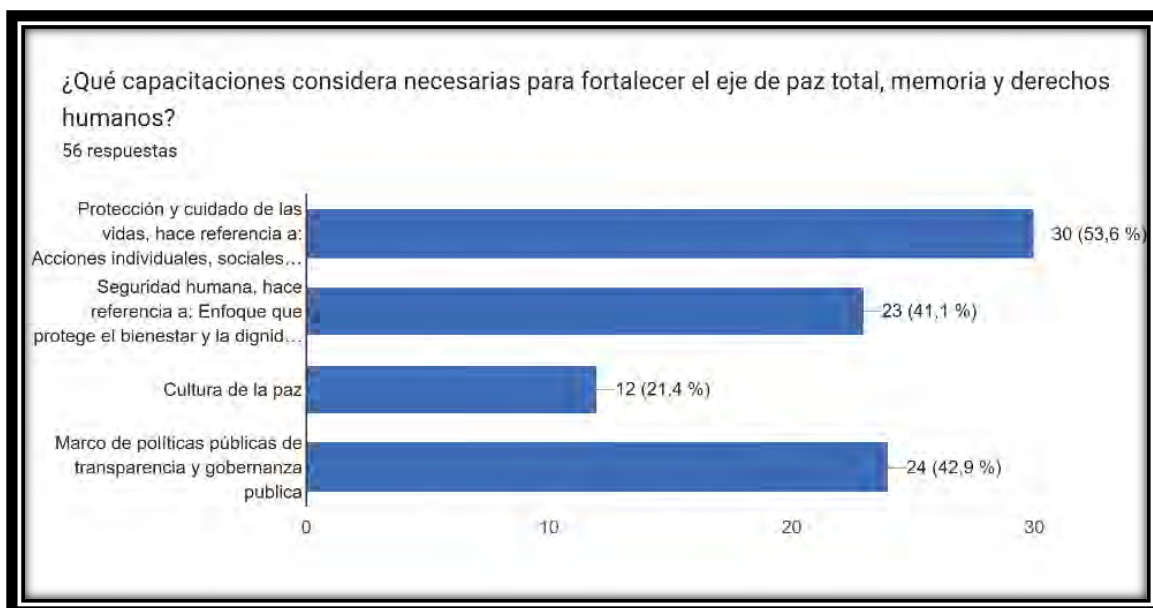
Entre las principales razones se identifican el cruce de agendas, la sobrecarga laboral, las restricciones de tiempo y la necesidad de fortalecer la planificación y la comunicación previa de la programación formativa. Estos elementos reflejan la importancia de ajustar las estrategias de convocatoria y asegurar condiciones que faciliten la asistencia y el aprovechamiento de los espacios de aprendizaje.

3. Necesidades de capacitación según los Ejes del Plan Nacional de Formación – Función Pública

A continuación, se presenta el análisis por cada eje estratégico.

3.1 Eje: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 9 de 25




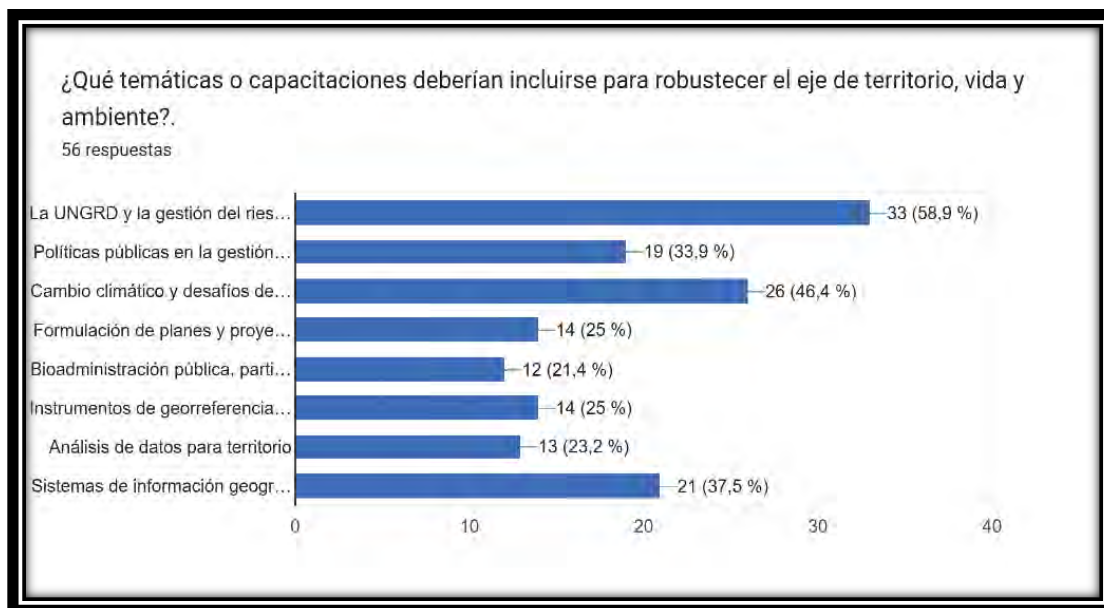
Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Los resultados evidencian que las capacitaciones relacionadas con la protección y cuidado de la vida (53,6%) y la seguridad humana (41,1%) se consolidan como las principales necesidades formativas dentro de este eje. Esta tendencia refleja una clara prioridad por fortalecer competencias orientadas a la garantía de derechos, la prevención de riesgos sociales y la creación de entornos seguros, aspectos plenamente alineados con la misión de la UNGRD.

Aunque temas como cultura de paz (21,4%) y transparencia y gobernanza pública (42,9%) también fueron señalados por los funcionarios, su menor representatividad evidencia que la mayor demanda se concentra en contenidos vinculados a la protección integral y al enfoque de seguridad humana, considerados esenciales para el desempeño institucional.

3.2 Eje: Territorio, Vida y Ambiente


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 10 de 25

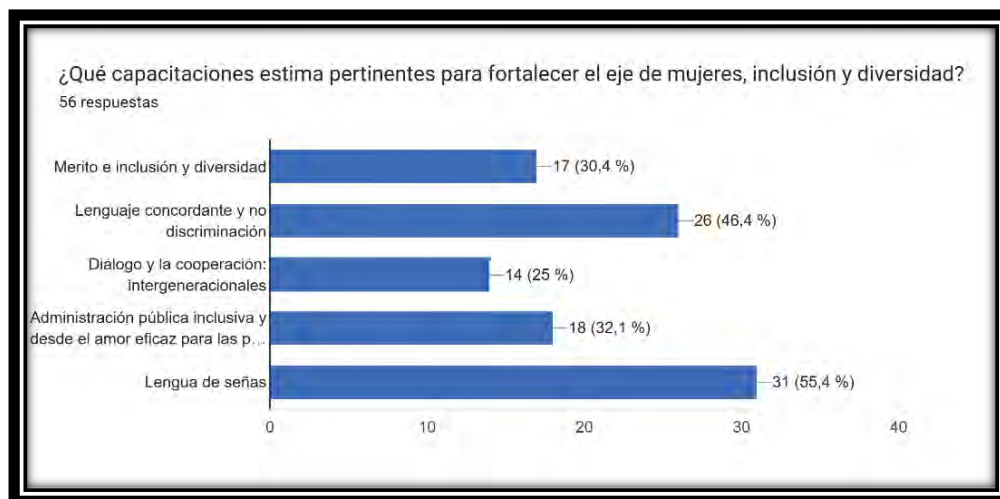


Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

El eje territorial presenta una alta demanda formativa, especialmente en temas directamente relacionados con la operación misional de la entidad. La capacitación más solicitada corresponde a “La UNGRD y la Gestión del Riesgo – Ley 1523” (58,9%), lo que refleja la necesidad de fortalecer la comprensión normativa y técnica del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo. Asimismo, el interés por cambio climático (46,4%) y sistemas de información geográfica (37,5%) evidencia la importancia de fortalecer capacidades técnicas para la toma de decisiones basadas en análisis del territorio. De igual forma, temáticas como mapeo participativo (25%), instrumentos de georreferenciación (25%), bioadministración pública (21,4%) y análisis de datos (23,2%) convergen en la necesidad de robustecer el manejo de herramientas especializadas que respalden la planificación territorial y la gestión basada en evidencia.

3.3 Eje: Mujeres, Inclusión y Diversidad

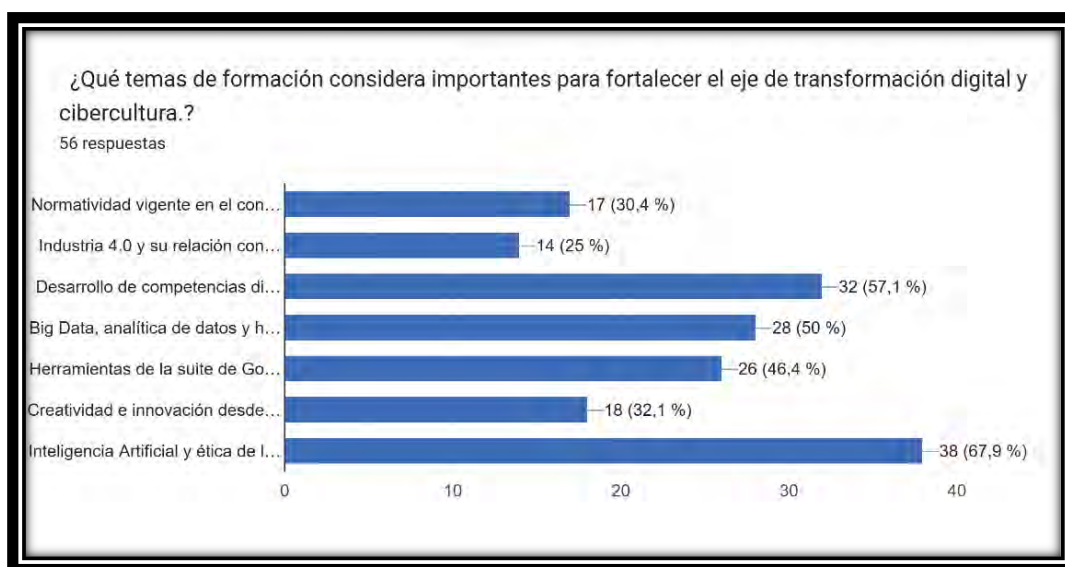
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 11 de 25




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

Los resultados evidencian una alta demanda de formación en lengua de señas (55,4%), lo que refleja una creciente conciencia institucional sobre la importancia de avanzar hacia una atención más accesible e inclusiva para la ciudadanía. De igual manera, el manejo de lenguaje no discriminatorio (46,4%) y la capacitación en inclusión y discapacidad (32,1%) se posicionan como prioridades para fortalecer entornos laborales respetuosos, libres de discriminación y alineados con la Política de Enfoque Diferencial del Estado colombiano. En contraste, temas como el diálogo intergeneracional (25%) registran una menor frecuencia, lo cual sugiere que, si bien son valorados, no representan una necesidad inmediata para la planta de personal en comparación con otras temáticas de este eje.

3.3 Eje: Transformación y Cibercultura



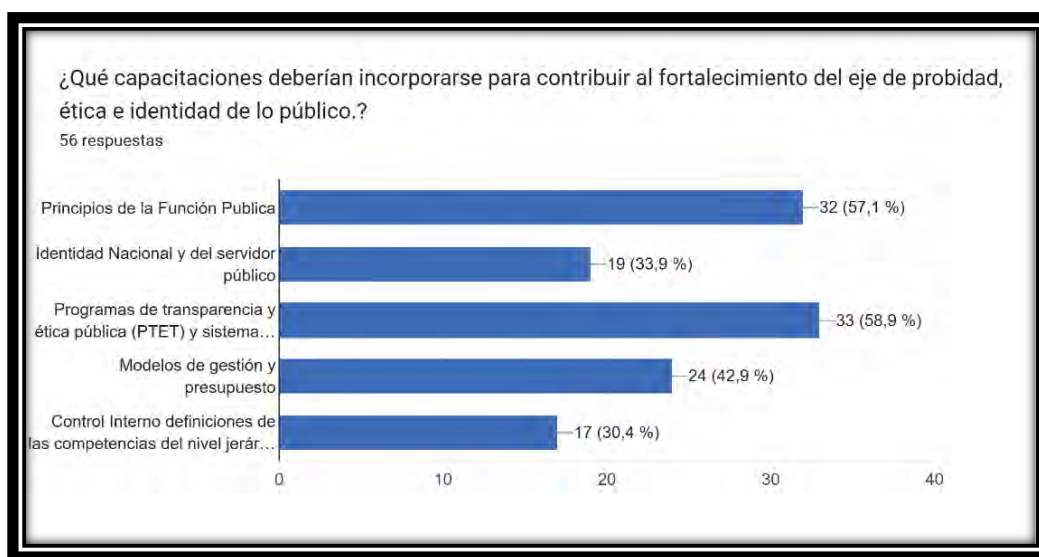
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 12 de 25

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

Este eje concentra algunas de las brechas más amplias identificadas en el diagnóstico. La temática con mayor demanda es “Inteligencia Artificial y Ética” (67,9%), lo que evidencia un interés significativo por comprender e integrar tecnologías emergentes en los procesos institucionales. Asimismo, el desarrollo de competencias digitales (57,1%), el fortalecimiento en Big Data y analítica de datos (50%) y el manejo de herramientas de Google Suite (46,4%) reflejan la necesidad urgente de consolidar habilidades tecnológicas esenciales para el desempeño laboral diario.


En conjunto, estos resultados posicionan la transformación digital como una de las prioridades formativas más críticas para la vigencia 2026, especialmente en términos de actualización tecnológica y adaptación a los nuevos desafíos institucionales.

3.5 Eje: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

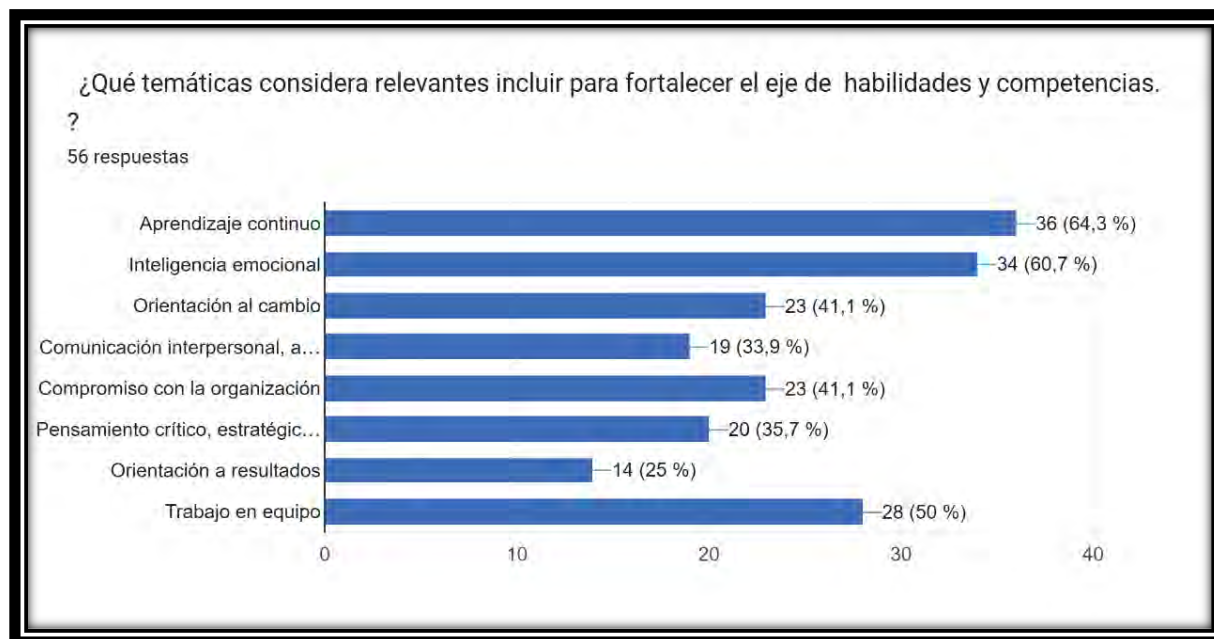


Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Los temas mejor valorados en este eje corresponden a los programas de transparencia, ética pública y sistemas antisoborno (58,9%), seguidos de los principios de función pública (57,1%). Este patrón demuestra que los funcionarios reconocen una necesidad recurrente de fortalecer la cultura ética, el actuar transparente y el cumplimiento de los estándares de integridad institucional, elementos esenciales para la prevención de riesgos de corrupción y el fortalecimiento de la confianza pública. Asimismo, los resultados evidencian la importancia de continuar promoviendo procesos formativos en gestión y presupuesto (42,9%) y control interno (30,4%), considerados pilares para robustecer la gestión administrativa y asegurar el adecuado desempeño de las funciones públicas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 13 de 25

3.6 Eje: Habilidades y Competencias




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

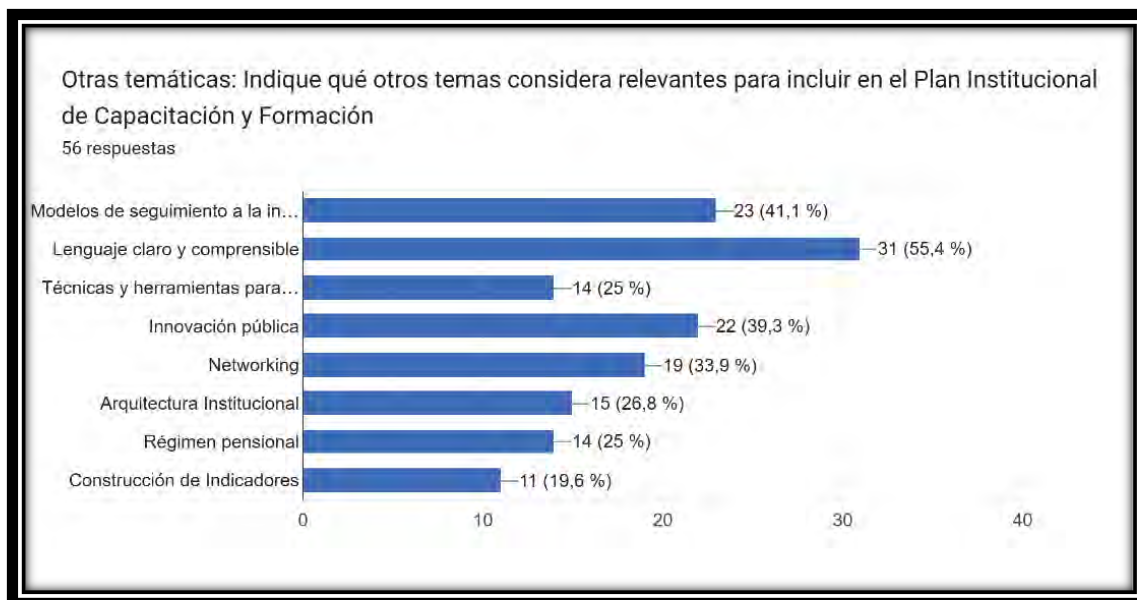
Este eje presenta una demanda significativa en competencias transversales fundamentales para el fortalecimiento del clima organizacional y la gestión del talento humano. Las temáticas con mayor interés corresponden a aprendizaje continuo (64,3%) e inteligencia emocional (60,7%), lo que evidencia la necesidad de desarrollar habilidades que fortalezcan la autogestión, la adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje permanente.

Asimismo, el trabajo en equipo (50%) y las competencias de orientación al cambio y compromiso institucional (41,1% cada una) se consolidan como prioridades para promover relaciones laborales más colaborativas, mejorar la interacción entre áreas y facilitar la adaptación frente a los retos institucionales.

Aunque temas como la orientación a resultados (25%) registran una menor demanda relativa, siguen siendo relevantes dentro de los procesos de fortalecimiento institucional, especialmente para alinear el desempeño individual y colectivo con los objetivos estratégicos de la entidad. En conjunto, los resultados muestran que los funcionarios reconocen la importancia de desarrollar competencias blandas que complementen las habilidades técnicas y contribuyan a una cultura organizacional más cohesionada, adaptable y orientada al logro.

3.7 Otras Temáticas para incluir en el PIC

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 14 de 25



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


Las respuestas abiertas evidencian un interés significativo por ampliar la oferta formativa hacia áreas transversales que fortalezcan la gestión institucional. La temática más mencionada fue lenguaje claro y comprensible (55,4%), lo que refleja la necesidad de mejorar la comunicación escrita y oral, especialmente en documentos dirigidos a la ciudadanía y a los entes de control.

Asimismo, un 41,1% señaló la importancia de capacitarse en modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño, aspecto clave para mejorar la gestión por resultados y el cumplimiento de metas.

Otras temáticas destacadas fueron innovación pública (39,3%), networking (33,9%), arquitectura institucional (26,8%), y régimen pensional (25%), lo que muestra una demanda por fortalecer conocimientos que apoyen la modernización administrativa y la toma de decisiones informada. Finalmente, la construcción de indicadores (19,6%) aparece como una necesidad relevante, especialmente para áreas encargadas de planeación, seguimiento y evaluación.

En conjunto, los resultados evidencian que los funcionarios buscan una oferta formativa más integral, orientada no solo a lo misional, sino también al fortalecimiento de capacidades técnicas, comunicativas y administrativas que permitan mejorar la eficiencia y calidad de la gestión institucional.

4. Barreras de participación identificadas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 16 de 25

Asimismo, se reconoce el valor de avanzar hacia procesos de certificación de competencias específicas, como un elemento que contribuye a la profesionalización de la formación institucional y al reconocimiento del aprendizaje adquirido. En este marco, la participación tanto de proveedores externos especializados como de formadores internos idóneos se consolida como una estrategia relevante para diversificar la oferta formativa y fortalecer la experiencia de aprendizaje.

En conjunto, estas propuestas reflejan una preferencia clara por metodologías activas, contenidos aplicables, procesos formativos estructurados y esquemas de certificación, lineamientos que se prevé integrar de manera transversal en el diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, en el marco de la Escuela Corporativa UNGRD.

6. Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se desarrollará a partir de la implementación de la Escuela Corporativa UNGRD, concebida como un modelo interno de capacitación y gestión del conocimiento, de carácter permanente y estratégico, orientado al fortalecimiento de competencias misionales, técnicas, organizacionales, éticas y digitales.


La Escuela Corporativa UNGRD como modelo interno de capacitación y gestión del conocimiento de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, orientado al desarrollo de competencias de sus funcionarios no constituye una institución de educación superior ni otorga títulos académicos, se desarrolla en el marco de la capacitación institucional para el trabajo y el desarrollo humano.

Este enfoque supera el esquema tradicional de capacitaciones aisladas y consolida un ecosistema de aprendizaje continuo, alineado con la misión institucional, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las prioridades definidas en el Plan de Acción Institucional PAI, específicamente en el componente de capacitación.

6.1 Escuela Corporativa UNGRD como modelo de capacitación institucional

La Escuela Corporativa UNGRD se estructura como el eje articulador de los procesos de capacitación, permitiendo planificar, ejecutar y evaluar la formación de manera integral, progresiva y sostenible. Este modelo integra la formación técnica especializada con el desarrollo de competencias transversales a todos los ejes Plan Nacional de Formación y Capacitación, garantizando coherencia entre la capacitación, las funciones del cargo y los objetivos estratégicos de la entidad.

La Escuela Corporativa se desarrollará a través de:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 17 de 25

- **Escuela misional:** Orientada al fortalecimiento de competencias técnicas propias de la gestión del riesgo de desastres, la normatividad aplicable, los procesos operativos y la articulación con el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

Se desarrollará principalmente a través de la ejecución del contrato interadministrativo suscrito por la UNGRD con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP. La coordinación en el desarrollo de los espacios de capacitación en gestión del riesgo de desastres establecidos con al ESAP se hace bajo la coordinación de la Subdirección de Conocimiento del Riesgo de la UNGRD.


- **Escuela institucional:** Enfocada en el desarrollo de competencias organizacionales, administrativas, éticas y de integridad y de transformación digital, alineadas con el MIPG, la política de integridad y los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

A través de esta escuela se busca adicionalmente, el mejoramiento del perfil profesional de los funcionarios, teniendo en cuenta la oferta de cursos y/o diplomados certificables por entidades como la ESAP, lo cual contribuye de forma positiva en los concursos de méritos.

6.1.1 Ruta de aprendizaje

Tanto para la escuela misional como para la institucional, se tendrán las siguientes alternativas de capacitación:

Escuela misional	Escuela institucional
1.ESAP: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diplomado para coordinadores territoriales – 120 horas (también aplicable a colaboradores UNGRD) ✓ Curso en GRD para colaboradores – 40 horas ✓ Módulos de profundización en Gestión de Conocimiento del Riesgo y en Gestión de Reducción del Riesgo – ✓ Diplomado Ley 1523 de 2012 – 80 horas <p>Esta oferta está dispuesta a través de la plataforma de la ESAP: https://sirecec4.esap.edu.co/inicio</p>	1.ESAP: <p>Cursos permanentes disponibles, gratuitos y certificados, a través de la plataforma: https://sirecec4.esap.edu.co/inicio en diferentes temáticas alineadas a los objetivos del PIC UNGRD 2026.</p>

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 18 de 25


2. MUSEO MAGMA A través de las exposiciones del Museo Interactivo del Riesgo MAGMA, se tendrá espacios de capacitación en temas específicos en gestión del riesgo de desastres. Las exposiciones y servicios se encuentran en: https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/magma/	2. FORMADORES EXTERNOS: A través del recurso financiero asignado para para el PIC en el Plan de Adquisiciones de la vigencia 2026, se prevé el desarrollo de algunos espacios de capacitación tipo diplomados o cursos certificados en coherencia con los objetivos estratégicos y las necesidades institucionales de la UNGRD, con limitación en cupos y suscripción de compromisos de desarrollo por parte de los funcionarios. Así mismo, algunos espacios de capacitación se desarrollarán de manera articulada a través de la ejecución de Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la UNGRD y del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de la ARL Positiva.
3.CAMPUS VIRTUAL UNGRD Cápsulas de aprendizaje: a través de videos y cursos cortos para el abordaje de temáticas de carácter misional e institucional	
4.COMUNIDADES DE APRENDIZAJE: Con recurso de talento humano interno, se prevé estructurar este tipo de comunidades para el abordaje de temáticas de carácter misional e institucional	

6.1.2 Convenios y alianzas:

A través del PIC se promoverá entre los colaboradores el uso de los convenios que se tienen con las siguientes instituciones educativas:

- ✓ -Universidad del Rosario
- ✓ -Universidad el Externado (solo postgrado para planta)
- ✓ -EAN

Así mismo, el uso de alianzas que dispone el DAFP por medio del Programa Servimos, cuya oferta está disponible en el sitio: <https://www.funcionpublica.gov.co/programa-servimos>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 19 de 25

6.1.3 Capacitación en el marco de los acuerdos sindicales

El PIC 2026 incorpora los compromisos establecidos en los acuerdos sindicales vigentes, específicamente aquellos relacionados con capacitación.. En este sentido, se priorizan las siguientes líneas de acción:

- Implementación de programas obligatorios de capacitación sobre procesos y funcionamiento institucional, derechos y deberes del servidor público, derecho de asociación, acoso y desconexión laboral, dirigidos a directivos, jefes de área, coordinadores y asesores.
- Diseño y ejecución de procesos de inducción y reinducción anual, orientados al fortalecimiento de conocimientos básicos, misionales y comportamentales requeridos para el adecuado desempeño de las funciones.
- Promoción de acciones formativas que contribuyan al desarrollo profesional de los funcionarios, en armonía con los programas de bienestar institucional.


Estas acciones se integran a la oferta de la Escuela Corporativa UNGRD acorde a los compromisos laborales adquiridos y en coherencia con el presupuesto asignado para el PIC 2026.

6.1.4 Enfoque metodológico y modalidades de capacitación

Las capacitaciones se desarrollarán bajo un enfoque metodológico flexible que combina modalidades presenciales, virtuales y mixtas, en coherencia con las necesidades institucionales y las necesidades de los trabajadores de la Unidad.

Se priorizarán metodologías activas orientadas a la aplicación práctica del conocimiento, tales como talleres experienciales, estudios de caso, comunidades de aprendizaje, mentorías, que permitan fortalecer capacidades técnicas, estratégicas y humanas en contextos reales de trabajo.

Asimismo, mediante las comunidades de aprendizaje se promoverá el aprovechamiento del talento interno como capacitadores, para contribuir al ecosistema de aprendizaje institucional que potencie el intercambio de saberes, la colaboración y el fortalecimiento organizacional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 20 de 25

Mediante correo electrónico, se lanzó la oferta de inscripción para el desarrollo de espacios de capacitación con talento interno, que se incorporarán en la línea de comunidades de aprendizaje del PIC.

6.1.5 Seguimiento y sostenibilidad del modelo

La implementación de la Escuela Corporativa UNGRD permitirá establecer mecanismos sistemáticos de seguimiento, evaluación y control que garanticen la ejecución efectiva del PIC 2026 y su alineación permanente con los objetivos estratégicos institucionales. Este modelo consolida la capacitación como un eje estructural del fortalecimiento del talento humano, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, pertinente y orientada a resultados.

La sostenibilidad del modelo se fundamenta en la articulación entre formación externa e interna, lo que permite combinar conocimiento especializado, actualización académica y saberes contruidos desde la experiencia institucional. Por un lado, la formación externa, aporta rigor técnico, innovación metodológica y actualización permanente frente a normativas, enfoques y tendencias relevantes para la gestión del riesgo de desastres y la administración pública. Estas alianzas fortalecen la calidad de los contenidos y posicionan a la UNGRD como una entidad que aprende y se proyecta en diálogo con el conocimiento académico.

Por otro lado, la formación interna, liderada por las y los propios trabajadores de la UNGRD, permite reconocer y transferir el conocimiento. Este ejercicio fortalece las capacidades internas, promueve el aprendizaje interno, reduciendo la dependencia exclusiva de formación externa y optimizando los recursos institucionales.

El seguimiento continuo a los procesos formativos, junto con la evaluación de aprendizajes permitirá retroalimentar y ajustar el modelo. Asimismo, el resultado derivado de los procesos de capacitación facilitará la toma de decisiones informadas, la mejora continua de los contenidos y la actualización del PIC en futuros periodos.


6.1.6 Articulación del PIC 2026 con el Plan de Acción institucional

El PIC 2026 se articula con el Plan de Acción institucional en lo relacionado con el fortalecimiento de capacidades del talento humano.

Las acciones formativas previstas contribuyen a la mejora del desempeño institucional, la optimización de procesos, la prevención de riesgos administrativos y misionales, y el fortalecimiento de la capacidad en gestión del riesgo de desastres. La planificación bajo el enfoque de Escuela Corporativa permite, además, optimizar recursos, evitar duplicidades y asegurar la trazabilidad de la formación.

8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

La implementación, desarrollo y sostenibilidad del Plan Institucional de Capacitación, en el

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 21 de 25

marco de la Escuela Corporativa UNGRD, requiere la participación articulada y corresponsabilidad de los diferentes niveles de la entidad. En este sentido, se establecen las siguientes responsabilidades, orientadas a garantizar la adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones formativas.

Grupo de Talento Humano: Es responsable de planear, coordinar la ejecución y realizar el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, así como de administrar la Escuela Corporativa UNGRD. Adicionalmente, consolida la información relacionada con la ejecución del plan, efectuar el monitoreo de los indicadores definidos y elaborar los reportes de avance y resultados correspondientes.


Dirección General / Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Tiene la responsabilidad de aprobar el Plan Institucional de Capacitación y monitorear su implementación, así como de emitir los lineamientos estratégicos necesarios para su desarrollo y realizar el seguimiento a los resultados obtenidos, en coherencia con los objetivos institucionales.

Asesores / subdirectores / jefes de oficina / coordinadores de grupo: Son responsables de facilitar y promover la participación del talento humano a su cargo en las acciones de capacitación programadas, identificar necesidades formativas específicas de sus procesos y apoyar la aplicación y transferencia del conocimiento adquirido en el desarrollo de las funciones institucionales.

Funcionarios de la UNGRD: Son responsables de participar de manera activa y oportuna en las actividades de capacitación programadas y de aplicar y transferir los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se dispondrá de los siguientes recursos:

- ✓ **Humanos:** Equipo profesional del Grupo de Talento Humano, así como capacitadores internos y externos con conocimientos y experiencia en las temáticas definidas.
- ✓ **Tecnológicos:** Campus Virtual UNGRD, plataformas de videoconferencia y demás herramientas tecnológicas dispuestos a través de capacitaciones externas que faciliten el desarrollo de acciones formativas en modalidad presencial, virtual y mixta. Herramientas de la Suite de Google y canal de Youtube institucional.
- ✓ **Financieros:** Presupuesto asignado en el marco del Plan de Adquisición institucional para el desarrollo de las actividades de capacitación y formación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 22 de 25

- ✓ **Logísticos:** Espacios físicos institucionales, materiales pedagógicos y demás elementos de apoyo requeridos para la adecuada ejecución de las acciones formativas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 se desarrollará a través de cronograma de ejecución previsto así:

- ✓ Escuela misional: semestre I – 2026: a través de la ruta de aprendizaje indicada en el punto 6.1
- ✓ Escuela institucional: se tendrán espacios de capacitación principalmente en el segundo semestre, no obstante, a través de comunidades de aprendizaje se desarrollarán espacios específicos en el primer semestre.

El cronograma de implementación del PIC 2026 hace parte integral del plan.


10. INDICADORES

En el marco de la implementación de la Escuela Corporativa UNGRD y con el fin de realizar el seguimiento integral al Plan Institucional de Capacitación, se definen los siguientes indicadores estratégicos, los cuales permiten medir de manera consolidada la ejecución, cobertura e impacto de las acciones formativas desarrolladas:

Indicador 1. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

- **Definición:** Mide el grado de cumplimiento de las actividades de capacitación programadas en el Plan Institucional de Capacitación, en coherencia con el modelo de Escuela Corporativa UNGRD.
- **Fórmula:** $(\text{Número de actividades de capacitación ejecutadas} / \text{Número total de actividades de capacitación programadas}) \times 100$
- **Periodicidad:** Trimestral
- **Alcance:** Incluye las acciones de formación orientadas al fortalecimiento de competencias misionales, capacidades digitales e innovadoras, ética, integridad y transparencia, así como los compromisos de capacitación derivados de los acuerdos sindicales y las actividades desarrolladas en modalidad presencial y virtual.

Indicador 2. Cobertura Plan Institucional de Capacitación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 23 de 25


- **Definición:** Mide la cobertura de la estrategia de capacitación institucional y el alcance de las acciones formativas implementadas a través de la Escuela Corporativa UNGRD.
- **Fórmula:** (Número De Participantes Que Asistieron A La Capacitación / Población Objetivo) *100
- **Periodicidad:** Semestral
- **Alcance:** Permite medir semestralmente la cobertura obtenida en el desarrollo de las capacitaciones impartidas a los funcionarios de la UNGRD, de acuerdo con el plan institucional de capacitación.

Indicador 3. Efectividad en la formación

- **Definición:** Mide el nivel de efectividad de las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación y la Escuela Corporativa UNGRD, a partir del porcentaje de servidores públicos y colaboradores que alcanzan o superan la meta establecida de adherencia al conocimiento evaluado.
- **Fórmula:** (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
- **Periodicidad:** Trimestral
- **Alcance:** Permite medir el nivel de apropiación y comprensión de los contenidos abordados en las capacitaciones desarrolladas durante el periodo de medición, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la metodología, los contenidos y las estrategias pedagógicas implementadas.

11.CONCLUSIONES


- ✓ El PIC 2026 de la UNGRD, propone una metodología innovadora que permite crear sinergias tanto a nivel misional como institucional para afianzar el conocimiento en los funcionarios y contribuir al desempeño institucional y mejora en la prestación de los servicios misionales.
- ✓ Los resultados muestran que los funcionarios consideran prioritario fortalecer la metodología y la calidad de los espacios formativos. Las opciones con mayor preferencia corresponden a las capacitaciones prácticas y dinámicas, seguidas del uso de estudios de caso lo que evidencia la necesidad de privilegiar formatos aplicados y orientados a la solución de problemas reales.
- ✓ Asimismo, se resaltó la importancia de continuar con la modalidad virtual, mientras aun cuando se mantiene el interés en acceder a cursos o seminarios estructurados, con mayor profundidad temática.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 24 de 25

- ✓ También se valora la posibilidad de obtener certificación de competencias específicas, elemento que refuerza la importancia de profesionalizar la formación institucional. De igual manera, tanto la participación de proveedores externos como la de formadores internos idóneos fueron señaladas como alternativas relevantes para diversificar la oferta formativa y fortalecer la experiencia de aprendizaje.
- ✓ En conjunto, los resultados evidencian una preferencia clara por metodologías activas, contenidos aplicables, procesos certificables y una mayor estructuración de los programas, aspectos que deberán ser integrados en el diseño del PIC 2026.

12. 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 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 con 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
16	Actualización para la vigencia 2024, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP.	31/01/2024
17	Actualización para la vigencia 2025, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP.	31/01/2025

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 18
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2026	Página 25 de 25

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
18	Actualización para la vigencia 2025, de acuerdo con el PNFC y la Guía metodológica de los PIC 2023 – 2030 del DAFP.	31/01/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Viviana Andrea Gaitán Bocachica	Nombre: Yanizza Lozano Orjuela / Tatiana Arias	Nombre: Michael Oyuela Vargas
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Coordinadora GTH /Contratista GTH	Cargo: Secretario General