



GOBIERNO DE COLOMBIA



Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

# Plan Institucional de Capacitación

31/01/2023

Grupo de Talento Humano



# Título

## Tabla de contenido

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....</b>	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023 .....</b>	<b>11</b>
<b>8.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>1745</b>
<b>9.</b>	<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>1745</b>
<b>10.</b>	<b>EVALUACIÓN.....</b>	<b>1746</b>



## Introducción

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Unidad Nacional para Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2023, está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los colaboradores para así ampliar sus conocimientos, capacidades laborales y mejorar su desempeño de acuerdo a lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los siguientes ejes estratégicos formulados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y los resultados del diagnóstico de necesidades individuales de capacitación, necesidades de capacitación manifestadas por los líderes de cada área, 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, sugerencias realizadas por parte de la Comisión de Personal:

### **Eje temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

### **Eje temático II: Creación de Valor Público**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado - ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos.

### **Eje temático III: Transformación Digital**

La transformación digital es una prioridad para el Estado Colombiano, razón por la cual la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelanten las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluirán temáticas relacionadas con la transformación digital y de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia.

### **Eje temático IV: Probidad y ética de lo público**

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

## Marco Legal

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- 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 2020 – 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 y MIPG.

## Marco conceptual

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)”. [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

**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 necesarios”. [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

**Capacitación:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

**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)”. [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

**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)”. [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

**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, 2020 - 2030).

## Objetivos

### Objetivo general

Cubrir las necesidades de capacitación manifestadas 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

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los colaboradores.
- 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.

## Alcance

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, contempla la participación de servidores públicos, que requieran fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan. De acuerdo a la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y jornadas de inducción.

## Diagnóstico de necesidades

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 62 funcionarios de 98 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 63%.

Adicionalmente se solicitó a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación e Información que manifestaran las necesidades de capacitación de acuerdo a las necesidades evidenciadas durante los procesos de seguimiento y auditorías a los procesos de la entidad.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2023, 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:

COMPETENCIA	1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada hacia el conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Gestión de la información
SABER - HACER	Análisis de indicadores
	Construcción de indicadores
SER	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Competitividad e innovación

COMPETENCIA	2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
SABERES	Gerencia de proyectos públicos
	Gestión de la información
	Desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa del MECI
	Procesos de auditoría de control interno efectivos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
SABER HACER	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada - MGA
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Administración de datos
	Técnicas y métodos de redacción de textos
SER	Orientación al servicio
	Vocación de servicio
	Resiliencia y solución de conflictos
	Diversidad e inclusión en el servicio público

COMPETENCIA	3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL
SABERES	Tecnología y sociedad
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
SABER HACER	Apropiación y uso de la tecnología
	Big Data
	Habeas Data
	Analítica de Datos
	G-Site
	Herramientas Ofimáticas nivel intermedio - avanzado
	Apropiación de los sistemas de información de la entidad
Herramientas de autogestión	
SER	Maximización de la eficiencia
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Ética en el contexto digital y manejo de datos
	Comunicación y lenguaje tecnológico



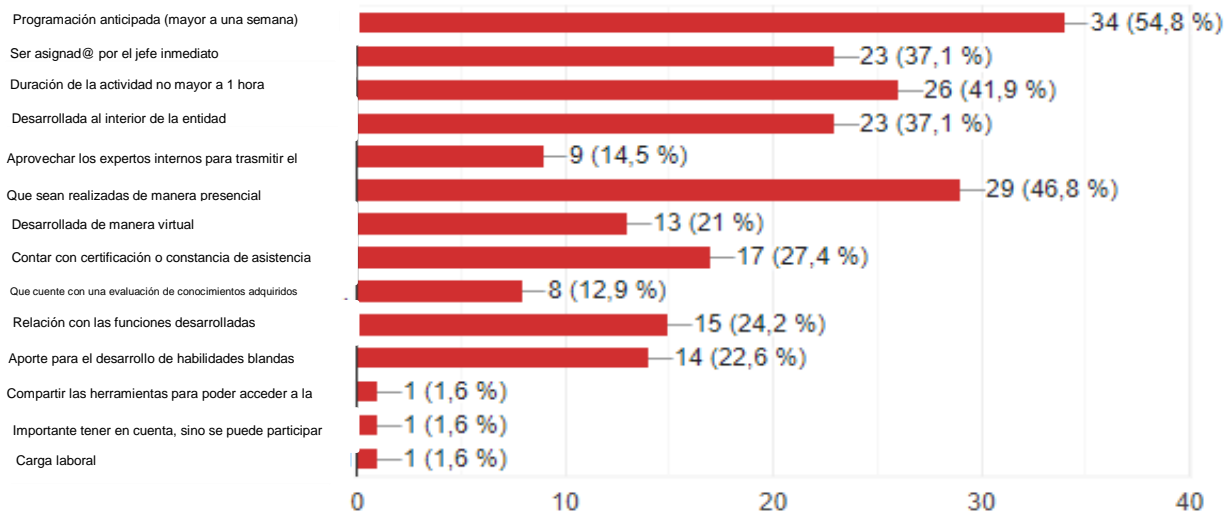


CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Ley de transparencia y plan anticorrupción
EMPATIA Y SOLIDARIDAD	Capacitaciones en la ética de lo público y la lucha contra la corrupción
	Conflicto de intereses
	Capacitación en probidad y ética de lo público
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Código de Integridad
	Trabajo en equipo
	Servicio al ciudadano
	Manejo del tiempo
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad
	Mejoramiento de la comunicación al interior de la entidad – comunicación asertiva
	Liderazgo
	Lenguaje claro
	Programación neurolingüística asociado al entorno público

Adicionalmente se indaga acerca de los siguientes aspectos:

¿Qué aspectos considera relevantes para garantizar su participación en las capacitaciones y actividades desarrolladas por el Grupo de Talento Humano?

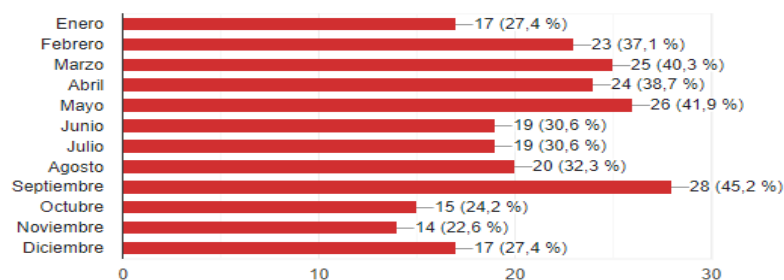
62 respuestas



De acuerdo con lo manifestado por los funcionarios, sugieren que para garantizar la participación en los espacios de capacitación se deben contemplar las siguientes variables: programación anticipada (Mayor a una semana) siendo este el indicador más alto con un 54,8%, en segundo lugar quedo, que sea de manera de presencial con un con la duración de la capacitación menor a dos horas con un 46,8%, en tercer lugar vemos, duración de la actividad no mayor a una hora con un 41,9% y por último la gráfica nos muestra un empate con los indicadores designado por el jefe inmediato y que sean al interior de la entidad, con 37,1%.

#### ¿Durante qué meses del año podría participar con mayor facilidad en los espacios de capacitación?

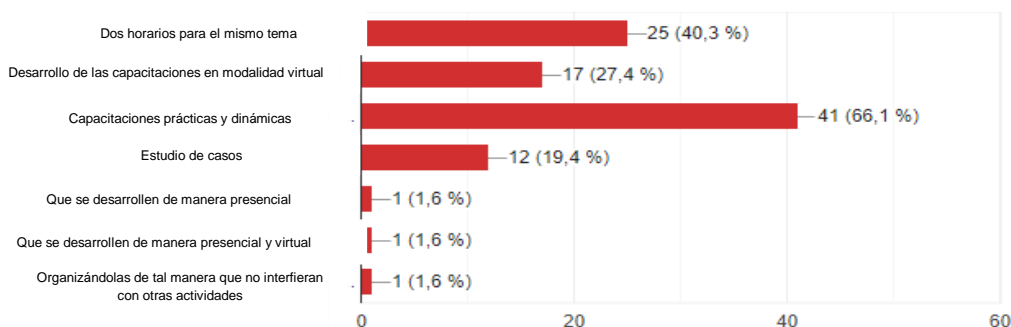
62 respuestas



De acuerdo a los resultados de la encuesta de diagnóstico, los funcionarios sugieren que, durante los meses de septiembre con 45,2%, mayo con un 41,9%, marzo 40,3%, abril 38,7% y febrero 37,1%, son los meses del año en que más podrían participar en los espacios de capacitación.

#### ¿Cómo considera que se podrían mejorar nuestros espacios de capacitación?

62 respuestas



Al indagar como se podrían mejorar los espacios de capacitación al interior de la entidad, los funcionarios manifestaron que las capacitaciones prácticas y dinámicas fue el indicador más alto con un 66,1% seguido del ítem, dando la opción de dos horarios del mismo tema con un 40,3 %, el Desarrollo de las capacitaciones en modalidad virtual con un 27,4 % y por ultimo el indicador significativo fue le de estudio de casos con un 19,4%.



## Formulación Plan Institucional de Capacitación 2023

En atención a los diagnósticos presentados anteriormente y de acuerdo con la priorización adelantada con el apoyo de la comisión de personal, a continuación, se presentan las temáticas a desarrollar durante la vigencia 2023, de acuerdo a lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

<b>Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación</b>	<b>TEMÁTICAS</b>
	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada hacia el conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Gestión de la información
	Análisis de indicadores
	Construcción de indicadores
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Competitividad e innovación

<b>Eje 2: creación de valor público</b>	<b>TEMÁTICAS</b>
	Gerencia de proyectos públicos
	Gestión de la información
	Desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa del MECI
	Procesos de auditoría de control interno efectivos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada - MGA
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Administración de datos
	Técnicas y métodos de redacción de textos
	Orientación al servicio
	Vocación de servicio
	Resiliencia y solución de conflictos
	Diversidad e inclusión en el servicio público

<b>Eje 3: transformación digital</b>	<b>TEMÁTICAS</b>
	Tecnología y sociedad
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Apropiación y uso de la tecnología
	Big Data
	Habeas Data
	Analítica de Datos
	G-Suite
	Herramientas Ofimáticas nivel intermedio - avanzado
	Apropiación de los sistemas de información de la entidad
	Herramientas de autogestión
	Maximización de la eficiencia
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
Ética en el contexto digital y manejo de datos	
Comunicación y lenguaje tecnológico	

<b>Eje 4 probidad y ética de lo publico</b>	<b>TEMÁTICAS</b>
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Ley de transparencia y plan anticorrupción
	Capacitaciones en la ética de lo público y la lucha contra la corrupción
	Conflicto de intereses
	Capacitación en probidad y ética de lo público
	Código de Integridad
	Trabajo en equipo
	Servicio al ciudadano
	Manejo del tiempo
	Talleres que fortalezcan la Eficiencia, eficacia y efectividad
	Mejoramiento de la comunicación al interior de la entidad – comunicación asertiva
	Liderazgo
	Lenguaje claro
	Programación neurolingüística asociado al entorno público



## CAPACITACIONES

### 1. COMPONENTE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	
COMPONENTE	TEMÁTICA
Preparación y respuesta a Emergencias	Primeros Auxilios y Primeros Auxilios Tecnológicos: virtual- Practico
	Contra incendio: Módulos virtual- Práctico
	Evacuación: Módulos virtual- Práctico
Factores de riesgos y peligros	Primera respuesta a incidentes con materiales peligrosos Módulos virtual- Práctico
Preparación y respuesta a Emergencias	Prevención, control y respuesta ante emergencias para el hogar/trabajo

GESTIÓN DE PELIGROS	
COMPONENTE	TEMÁTICA
Factores de riesgos y peligros	Autocuidado, identificación, prevención y control de peligros oficina/ Terreno - clasificación de niveles de riesgo.
	Prevención, reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
	Trabajo seguro en alturas
	Sistema Globalmente armonizado

RIESGO PSICOSOCIAL	
TEMÁTICA	TEMÁTICA
Sistema de vigilancia epidemiológica	Liderazgo (liderazgo transaccional - Transformacional) Desarrollar a los jefes las habilidades) Innovación (sucesión y oportunidades)
	Herramientas para manejo de demandas emocionales
	Gestión de habilidades para el trabajo
	Manejo del estrés
	Calidad convivencia
	Extra laboral

<b>RIESGO BIOMECÁNICO</b>	
<b>COMPONENTE</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Sistema de vigilancia epidemiológica	Manipulación manual y mecánica de cargas - DME
	Higiene postural e Higiene del sueño

<b>RIESGO CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	
<b>COMPONENTE</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Programa de seguridad vial	Seguridad Vial ( Normas de tránsito, manejo defensivo, mecánica básica, señalización vial)
	Seguridad en Montacargas
Factores de riesgos y peligros	Buenas prácticas de manipulación y almacenamiento de elementos en bodega.
	Riesgo Público

<b>GESTIÓN DE LA SALUD</b>	
<b>COMPONENTE</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Entornos saludable y Salud Pública	Alimentación saludable
Protocolo COVID-19	Medidas de bioseguridad en COVID-19

<b>COMITÉS</b>	
<b>COMPONENTE</b>	<b>TEMÁTICA</b>
	Funciones y Responsabilidades según normatividad vigente
	Inspecciones de seguridad
	Investigación de Accidentes y Enfermedades laborales
	Trabajo en equipo, comunicación asertiva y Liderazgo.
	Capacitación Ley 1010 del 2006 – Aspectos psicosociales de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral
	Capacitación en negociación y resolución de conflictos
	Manejo del estrés



## 2. Componente Sistema de Gestión Ambiental

COMPONENTE	TEMÁTICA
Sistema de Gestión Ambiental	Comunicación ambiental y Política
	Eficiencia energética y movilidad sostenible
	Consumo responsable y sostenible (3R productos y servicios)

## 3. Componente Grupo de Tecnologías de la Información

COMPONENTE	TEMÁTICA
Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Ingeniería Social
	Tratamiento de datos personales
	Calidad de datos (Open Refine)

Inducción.

COMPONENTE	TEMÁTICA
Capacitación GTH	Jornadas de Inducción
Capacitación GTH	Jornada de Reinducción

Nota: de acuerdo al levantamiento de necesidades de capacitación manifestadas por los líderes del SIPLAG, de la Oficina de Control Interno, Grupo de Gestión Contractual, Grupo de Talento Humano, Grupo de Apoyo Financiero y Contable, la Oficina Asesora de Planeación e Información, se sugiere realizar las siguientes capacitaciones:

OTRAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
COMPONENTE	TEMÁTICA
Atención de emergencias (SST)	Sistema comando de incidentes (Procesos Misionales – Brigada de Emergencias)
Atención de emergencias (SST)	Primer respondiente en salud (Procesos Misionales – Brigada de Emergencias)
Contratación	Planeación y ejecución contractual
Contratación	Tienda virtual SECOP
Contratación	Garantías Contractuales
Contratación	Fiducia Mercantil

Nomina	Legislación tributaria
Nomina	Liquidación Nominal y prestacional
Nomina	Función pública
GAFC	Power Bi
GAFC	Google Analitics
GAFC	Coaching trabajo en equipo
GAFC	Reforma tributaria
OAPI	Seguridad y soberanía alimentaria
OAPI	Consumo responsable y sostenible-3RS- Productosy servicios
OAPI	Comunicación ambiental
OAPI	Medidas de adaptación al cambio climático (naturaleza)
OAPI	Eficiencia energética y responsabilidad sostenible
OAPI	Programación y ejecución presupuestal PGN - SGR para UNGRD Y FNGRD
OAPI	Política de administración de riesgos UNGRD
OCI	Fraude
OCI	Ambiente de control
OCI	Administración del riesgo
OCI	Actividades de control
OCI	Información y comunicación
OCI	Actividades de monitoreo
OCI	Líneas de defensa
OCI	Auditorias y su clasificación
OCI	Seguridad de la información
DNP	Formulación de proyectos de funcionamiento general de la PIIP
DNP	Capacitación en formulación y gestión de indicadores
DNP	Gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG
DAFP	Gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG
DAFP	Identificación de riesgos organizacionales y gestión de sus controles





## Metodología

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 a través de Mi Unidad Virtual, o 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.

## Presupuesto

El presupuesto asignado por el Ordenador del Gasto de la UNGRD, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 es de \$ 52.778.300 Para el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad.

## Evaluación

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de los seguimientos bimestrales que se efectúan al cumplimiento del Plan de Acción Institucional, así como a través de los indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión, los cuales integran cobertura del PIC y efectividad en la formación y se entregará reporte de avance y cumplimiento a la Comisión de Personal cuando así sea requerido.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Juan Pablo Henao	Nombre: Lina Yexenia Hernandez Reyes	Nombre: Diana Mireya Parra Cardona
Cargo: Contratistas Grupo de Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Secretaria General

CONTROL DE CAMBIOS		
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 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	Se realiza actualización de acuerdo a las necesidades de los funcionarios de la entidad y se actualizan 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.	12/01/2023