



Informe de Evaluación y Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación de la UNGRD

Oficina de Control Interno

Abril 2018

TABLA DE CONTENIDO

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. METODOLOGÍA	3
IV. MARCO LEGAL O CRITERIOS	3
V. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	4
VI. RIESGOS IDENTIFICADOS	9
VII. MEJORAMIENTO CONTINUO	10
VIII. RECOMENDACIONES	11
IX. CONCLUSIONES	12
ANEXOS	

I. OBJETIVO

En cumplimiento del Programa Anual de Auditorías de Gestión Independiente y a lo definido en el Plan de acción de la UNGRD, se realizará el seguimiento de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2018. El periodo a evaluar es el correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia actual, lo anterior con el fin de poder evidenciar las acciones adelantadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.

II. ALCANCE

Plan Institucional de Capacitación –PIC UNGRD primer cuatrimestre vigencia 2018.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo con el presente seguimiento, desde la Oficina de Control Interno se contará con una metodología basada en muestreo y verificación de cumplimiento normativo referente al Plan Institucional de Capacitación, enmarcado en los lineamientos y directrices que se establecen desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras, asimismo se realizará la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en dicho plan con corte al 30 de abril de 2018.

3

IV. MARCO LEGAL O CRITERIOS

- Plan Institucional de Capacitación PIC 2018: El cual se encuentra enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades y competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad
- Guía Metodológica para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC Con base en proyectos de aprendizaje en equipo propuesta por el DAFP y la ESAP.
- Ley 87 de 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 – Título II: por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 - La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 4665 del 29 de Noviembre de 2007 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Decreto 648 del 19 de Abril de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con temas administrativos, tendencias internacionales en materia de auditoria interna y colaboración institucional.
- Decreto 1499 del 11 de Septiembre 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.
- Resolución 0123 del 31 de Enero de 2018, por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2018.

4

V. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

De acuerdo con el rol de evaluación y seguimiento establecido a las oficinas de Control Interno y de conformidad con la ley 87 de 1993 la cual señala como una de las funciones que el encargado de Control Interno deberá *“medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”* y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 el cual señala que *“Las Oficinas de Coordinación*

del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana” Se llevó a cabo el primer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación establecido por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en el cual se evidenció lo siguiente:

- La Unidad Nacional para la Gestión del riesgo de Desastres, estableció mediante la resolución 0123 del 31 de Enero de 2018, la adopción del Plan Institucional de Capacitación y el Plan institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018, cumpliendo así con la periodicidad mínima establecida bajo el Decreto 1567 de 1998.
- Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación se tuvo en cuenta la normatividad aplicable y los lineamientos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre los cuales se incluyó la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación dispuesta por el DAFP y la ESAP.
- El Grupo de Talento Humano realizó el respectivo diagnóstico para la elaboración del PIC, para lo cual se solicitó a cada proceso la identificación de necesidades a través del formato FR-1601-GTH-26, en el cual se establecen las temáticas que considera deban desarrollar para la vigencia, de igual manera que se incluyan los temas con los cuales los procesos pueden aportar desde sus conocimientos a los servidores de la Entidad.

5

Dicho diagnóstico se realizó desde el mes de Diciembre de la vigencia anterior a fin de poder contar con un diagnóstico oportuno para el establecimiento del cronograma de actividades.

- Se identifica que en cumplimiento del Decreto 648 del 2017 la Oficina de Control Interno elevó las necesidades de capacitación que consideraba pertinentes para la vigencia 2018, las cuales se enfocaron en el fortalecimiento del grupo auditor de la UNGRD.

- Luego de la elaboración del informe de diagnóstico, se realizó el análisis y priorización de los temas de capacitación en conjunto con la comisión de personal de la entidad, de acuerdo a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos, del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP y del Plan Estratégico de Talento Humano.
- En cuanto al establecimiento de actividades se pudo evidenciar el planteamiento del cronograma de actividades para la vigencia 2017, enmarcado en las dimensiones del Saber (Conocimiento), Hacer (habilidades) y Ser (responsabilidades y actitudes). Con lo anterior se garantiza que los programas de capacitación que se brindan estén enfocados hacia la excelencia y el desarrollo adecuado de competencias y habilidades.
- De acuerdo con la implementación que se encuentran realizando la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastre frente al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se evidencia la inclusión de actividades de bienestar en temas relacionados con artes, artesanías u otras actividades, las cuales se gestionan a través de los convenios que se tienen para el plan institucional de bienestar y en aprovechamiento de los recursos asignados a dicho plan. Por otra parte y en el marco del autodiagnóstico que adelanta la OCI se pudo evidenciar que el plan estratégico de Talento Humano incluye el plan institucional de capacitación y el mismo se encuentra en cumplimiento según dicho diagnóstico.
- Se evidencia que el cronograma del plan institucional de capacitación contempla capacitaciones para la comisión de personal, así como se pudo evidenciar a través de acta del 26 de Enero en la que se puso a consideración del Comisión el plan institucional de capacitación establecido para la vigencia 2018 y la priorización de actividades realizada. La comisión recibió la primera capacitación dictada por el SENA durante el primer semestre de la vigencia a los integrantes de la comisión de personal.

CRONOGRAMA														
DIMENSIONES	EJES TEMÁTICOS	FUENTE	FEBRERO				MARZO				ABRIL			
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
CONOCIMIENTO (SABER)	4. Actualización en Régimen de contratación estatal (ley 80, ley 1150 y Decreto 1510 - Actualización Ley 1474 de 2011, responsabilidades de los supervisores de contratos, Supervisión de Contratos e Interventorías, incumplimientos, acuerdos	Diagnóstico de necesidades				28								
	7. Programa Bilingüismo del SENA (preferiblemente Inglés)	Diagnóstico de necesidades				5								
	8. Manejo de seguros catastróficos y Regulación financiera del sector de Seguros	Diagnóstico de necesidades											26	
	13. Sostenibilidad ambiental	Plan estratégico de talento humano										12		
HABILIDADES (HACER)	14. Derechos políticos y electorales	Plan estratégico de talento humano										19		
	2. Actualización e implementación en tablas de retención documental - gestión documental	Plan estratégico de talento humano, diagnóstico de necesidades					8							
ACTITUDES (SER)	3. Valores del servidor público				21									
	4. Taller sobre manejo de tiempos y productividad							22						
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Los temas se definirán de acuerdo a la normatividad vigente y a los cambios generados dentro de la Entidad.	Diagnóstico de necesidades, Plan estratégico		9										
	Variabilidad climática				12,1 3,15 y 16									
OTROS TEMAS	Temporada de huracanes 2017: Harvey, Irma y Jose	Solicitud SCR										12		
	Capacitación en Comisión de personal para servidores públicos	Invitación enviada por CNSC en alianza con el SENA										11		

Fuente: Cronograma – Plan Institucional de Capacitación Vig. 2018

De acuerdo con la ejecución de actividades del cronograma reportado por el grupo de Talento Humano y en consecuencia del Plan Institucional de Capacitación se evidencia un total de 13 actividades programadas, 11 ejecutadas durante las fechas programadas y 2 actividades sin evidencia de ejecución, entre esas (Manejo de seguros catastróficos y Taller sobre Manejo de Tiempos y productividad). Cabe resaltar que según lo manifestado por parte del Grupo de Talento Humano ha sido necesario modificar algunas fechas y actividades debido a disposiciones de terceros, en este caso de los capacitadores y a la naturaleza de la Entidad.

7

Ejecución I Bimestre - PIC

De acuerdo con el seguimiento ejecutado, se pudo evidenciar la participación por parte de 4 funcionarios de la Entidad quienes participaron a través de la ESAP al curso de Nueva Ley de Contratación Pública, dando cumplimiento a la actividad programada de Actualización en Régimen de contratación estatal (ley 80, ley 1150 y Decreto 1510 - Actualización Ley 1474 de 2011, responsabilidades de los supervisores de contratos, Supervisión de Contratos e Interventorías, incumplimientos, acuerdos.

Se evidencia la ejecución de 5 jornadas de Inducción y Reinducción, entre los cuales se incluyeron temas referentes a la institución Bienvenida – Video Institucional, Plataforma estratégica, Código de Integridad, SIPLAG, ECOSIPLAG y SST, Atención al Ciudadano,

Gestión Documental, Generalidades: trámite de comisiones, incapacidades, cuentas de cobro y reporte de accidente de trabajo) y Visita al museo. En el caso de las inducciones se realizó invitación formal a través de los subdirectores, jefes y coordinadores de área por medio de comunicación interna GTH-CI-036-2018 del 02 de Febrero del 2018, así como se evidencia la comunicación interna GTH-CI-039-2018 del 06 de Febrero del 2018, por la cual se recuerda el carácter obligatorio de las jornadas de reinducción.

Frente a la ejecución de la actividad de Valores del Servidor Público, se evidencia que la misma se realizó en el marco de las jornadas de Inducción y Reinducción, de acuerdo con lo indicado por el grupo de Talento Humano, dicha capacitación se incluye en el cronograma de actividades del PIC por disposición del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, no obstante no se obliga a la realización de una jornada específica.

Ejecución II Bimestre – PIC

Se evidencia la inscripción al programa de Bilingüismo por parte de 107 funcionarios, con el SENA en el área de inglés, dicha actividad se encuentra en ejecución.

8

De acuerdo con los diagnósticos realizados se evidenció la ejecución de una capacitación de Variabilidad Climática de fecha 12 de abril dictada por el funcionario Humberto González.

En cumplimiento de la Matriz diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano, se pudo evidenciar la ejecución de una reunión de sostenibilidad Ambiental en el marco de la reunión ECOSIPLAG dictada por la profesional Milena Álvarez a los líderes ECOSIPLAG. No obstante a la ejecución de la misma, se evidencia que se dieron cambios en el cronograma los cuales se sugieren sean actualizados en dicho documento.

Por otra parte se llevó a cabo la capacitación de Temporada de Huracanes, la cual fue solicitada por la Subdirección de Conocimiento de Riesgo, incluida de acuerdo con los resultados del diagnóstico del PIC.

Entre las capacitaciones dictadas se evidencian dos actividades ejecutadas que no se encuentran programadas dentro del cronograma dispuesto para el Plan Institucional de Capacitación, no obstante dan cumplimiento con las temáticas dispuestas, tales como Sensibilización de responsabilidades y obligaciones de supervisores de contratos y/o convenios y la capacitación de protocolo diplomático. Cabe dar claridad que según lo indicado por el Grupo de Talento Humano, los nombres en el cronograma pueden variar de acuerdo a los capacitadores a fin de darle un mayor alcance a las capacitaciones que se realicen, ejemplo Etiqueta y protocolo: Fue llamado protocolo Diplomático, con lo cual podía darse ampliación en los temas a tratar.

Según el cronograma establecido se evidencia la inclusión de jornadas de inducción y reinducción para los funcionarios y contratistas de la Unidad, así como se pudo ver en cumplimiento del ARTÍCULO 2.2.19.6.4. Programas especiales de capacitación y formación de supervisores e inspectores. Que se contempló un ciclo de capacitación en programas de supervisión de contratación estatal, considerada para él segundo semestre de la vigencia actual.

9

La oficina de Talento Humano, manifestó que realiza seguimientos y reportes constantes de sus actividades en forma de control del cumplimiento del cronograma establecido.

Se pudo evidenciar que en la página web de la entidad, específicamente en el link <http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Planes-GTH.aspx> se encuentra publicado el respectivo Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2018. Así como se evidencia la socialización del mismo en jornadas de reinducción y por medio de correo electrónico del 26 de Febrero del 2018 a la planta de la Entidad.

VI. RIESGOS IDENTIFICADOS

De acuerdo a sus actividades se identifica que el grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con la identificación de riesgos para el proceso de acuerdo con el Mapa de Riesgos y oportunidades, los cuales permiten analizar, controlar y evitar la materialización de los riesgos.

Asimismo se identifica que el grupo de Talento Humano cuenta con una Oportunidad asociada a *Incrementar la participación de los servidores de la entidad en los procesos de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del ser, hacer y saber*, lo cual abarca la cobertura de las capacitaciones. Así mismo se identifica un riesgo asociado al análisis de las evaluaciones de efectividad que se aplican tras realizar una capacitación, lo anterior en cumplimiento del Decreto 1083 en su artículo 2.2.9.3.

VII. MEJORAMIENTO CONTINUO

De acuerdo con la evaluación y seguimiento realizado desde la Oficina de Control Interno, se evidencia la adopción de las diferentes recomendaciones brindadas por la OCI en los seguimientos efectuados durante la vigencia anterior, así:

10

No.	RECOMENDACIÓN	FUENTE DE DONDE PROVIENE LA RECOMENDACIÓN	SEGUIMIENTO
143	Si bien es cierto el Plan Institucional de Capacitación contempla en su mayoría las actividades propuestas por normatividad y cumple con los objetivos principales establecidos por ley para el establecimiento del PIC, se identifica que de acuerdo con la normatividad aplicable el Grupo de Talento Humano, este podrá contemplar en el cronograma de actividades la realización de capacitaciones informales que fomenten la recreación y bienestar del empleado, por lo cual se deja a consideración de este grupo evaluar la viabilidad de incorporar las mismas en futuros Planes Institucionales de Capacitación.	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI
150	Actualizar el marco normativo que sirvió de insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, toda vez que algunas de las normas aplicables a este no se mencionan en el numeral 3; lo anterior teniendo en cuenta que uno de los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación es la de dar cumplimiento a la normatividad vigente.	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI
151	Se recomienda revisar el Plan Nacional de Capacitación propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Marzo de 2017), y, de ser necesario ajustar el Plan Institucional de la entidad, de acuerdo a lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 Artículo 3, literales b y c. Es importante anotar que el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de marzo de 2017 cual deroga Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- según la resolución 390 de 2017, mediante la cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP y ESAP)	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI
152	Se evidencia que el numeral 6.5 Seguimiento y Evaluación contemplado en el Plan Institucional de Capacitación se indica "En cumplimiento del Rol de evaluación y seguimiento la oficina de control Interno de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres realizará la verificación al cumplimiento de lo establecido en el Plan de Capacitación para la vigencia, para lo cual, a través de la programación de los informes establecidos en el Plan de Evaluación Independiente-PEIS, se reportará a la Dirección y demás Directivos competentes los resultados de la misma, de manera semestral. Así mismo la Oficina de Control interno realizará seguimientos y evaluaciones eventuales, conforme a la planificación prevista en el plan de trabajo de la Oficina". (subrayado nuestro). En virtud de lo anterior se solicita realizar un ajuste en la redacción de dicho documento, ya que la misma se entiende como una obligación para el proceso de Evaluación y Seguimiento y de acuerdo con lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, pagina 45, literal b) " El Jefe de Control interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces podrá realizar acciones de evaluación y seguimiento, que le permitan tener una visión sobre:... b) Si el Plan Institucional de Capacitación PIC responde a las necesidades de los servidores públicos, y que el desarrollo del mismo satisfaga dichas necesidades". (Negrilla y subrayado nuestro)	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI
153	Se recomienda incluir en la evaluación de desempeño de los funcionarios de la UNGRD, la participación y cumplimiento en las capacitaciones que desde el Grupo de Talento Humano se programen, como un criterio de evaluación, así como dar alcance de este a los jefes y/o coordinadores de área a fin de recalcar la importancia de las mismas.	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI
154	Se recomienda incluir las evaluaciones de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos como un insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación -PIC UNGRD Vigencia 2017	SI

VIII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el seguimiento efectuado al Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres vigencia 2018, se realizan las siguientes recomendaciones, así:

- En cumplimiento del Decreto 1083 en su artículo 2.2.9.3 se recomienda medir el impacto a través del estudio de los cambios organizacionales; para esto se analizarán los resultados de los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

- Se recomienda Incorporar actividades de socialización de temas transversales, tales como: Charlas sobre nuevos modelos o sistemas, comités, políticas, entre otros que impacten a la Entidad o que generen gestiones del cambio, a fin de que estos sean de conocimiento común de los funcionarios de la UNGRD.
- Se recomienda contemplar el aprendizaje colaborativo Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAES, sin tener que estar dirigidos netamente a personal de carrera administrativa. Lo anterior dado el fomento del autocontrol y autoaprendizaje que podría darse al interior de cada área de la Entidad.
- Se recomienda dejar anexo al documento del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia actual, las modificaciones que se realizan a fin de poder evidenciar los cambios gestionados, llevar un control de los mismos y gestionarlos en el cronograma de actividades.

IX. CONCLUSIONES

Acorde con el seguimiento y la evaluación efectuada al Plan Institucional de Capacitación se pudo evidenciar que el mismo se encuentra enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades enfocados hacia el ser, el saber, y hacer.

Cabe resaltar que debido a las limitaciones de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la ejecución de nuestros procedimientos de auditoría, evaluación o seguimiento, previamente planeados. La Unidad y las áreas que la componen, son responsables de establecer y mantener un adecuado sistema de control interno y de prevenir posibles irregularidades. Así mismo, es responsabilidad del área la información suministrada, por cualquier medio, para la realización de esta actividad de manera oportuna, completa, íntegra y actualizada y la de informar en su momento las posibles situaciones relevantes y/o errores que pudieran haber afectado el resultado final de la actividad.

Agradecemos la atención prestada y esperamos contar con su disposición para adelantar las acciones de mejora a que haya lugar para corregir y prevenir posibles desviaciones y riesgos, de acuerdo con el procedimiento PR-1300-SIPG-05, dispuesto por el SIPLAG.

ORIGINAL FIRMADO

ORIGINAL FIRMADO

PROFESIONAL RESPONSABLE

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Fecha elaboración: 11/05/2018
Elaboró: Paula Andrea Ríos García
Revisó y Aprobó: Germán Moreno

13