



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Plan Institucional de Capacitación

30/01/2020

Grupo de Talento Humano – Secretaría General



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 2 de 30

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
Marco Legal	4
Marco Conceptual	6
Objetivos	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Alcance	10
Diagnóstico de necesidades.....	11
Encuesta de Diagnóstico	11
Resultado medición de clima laboral.....	16
Diagnóstico realizado con cada una de las áreas	17
Aportes Comisión de Personal.....	20
Desarrollo del plan	21
Ejes temáticos	21
Metodología.....	23
Proyecto de aprendizaje por equipos.....	24
Presupuesto	28
Evaluación.....	28

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 3 de 30

INTRODUCCIÓN

De conformidad al Decreto 1083 de 2015, en el título 9 “Capacitación”, indica que de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación los programas deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo tanto, el Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres realiza el diagnóstico de las necesidades, formula y gestiona las estrategias para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la entidad, enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las 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 UNGRD.

Para el desarrollo de lo anterior, se tomó en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, requerimientos del MIPG, la medición del clima laboral 2019, 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, y las sugerencias realizadas por parte de la Comisión de Personal.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 4 de 30

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.
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 5 de 30

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 6 de 30

Marco Conceptual

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes.

La UNGRD dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

A la vez, toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósitos presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, establece estrategias que facilita a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de ejes temáticos priorizados relacionado con Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público.

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los cuales corresponden a:

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

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 7 de 30

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 Ley 1567, 1998, Art. 4).

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

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).

Dimensión 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).

Dimensión 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).

Dimensión 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).

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 8 de 30

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 9 de 30

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales necesarias para el desempeño de los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral de los mismos.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el proceso de inducción y reinducción, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica de la UNGRD y sus actividades en su sitio de trabajo.
- Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores para mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Orientar los proyectos de aprendizaje por equipos con el fin de incentivar la participación de los colaboradores y así contribuir al desarrollo del PIC de forma participativa.
- Promover e incentivar la participación de los colaboradores de la entidad en los diferentes espacios de capacitación.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 10 de 30

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 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, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes). Y de acuerdo a la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, jornadas de inducción y reinducción.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 11 de 30

Diagnóstico de necesidades

Encuesta de Diagnóstico

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico a través del diligenciamiento del formato FR-1601-GTH-26_2 “enviado al correo electrónico de los líderes de los procesos de la Entidad, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de acuerdo al proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Adicionalmente, se realizó encuesta de diagnóstico a los funcionarios de la entidad con el fin de conocer su opinión respecto a las necesidades de capacitación de acuerdo a sus funciones y conforme a las dimensiones del ser, saber y hacer, entre otras variables.

La encuesta fue contestada por 70 funcionarios de 99 vinculados a la fecha de realización, es decir se contó con una participación del 71%.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2020:

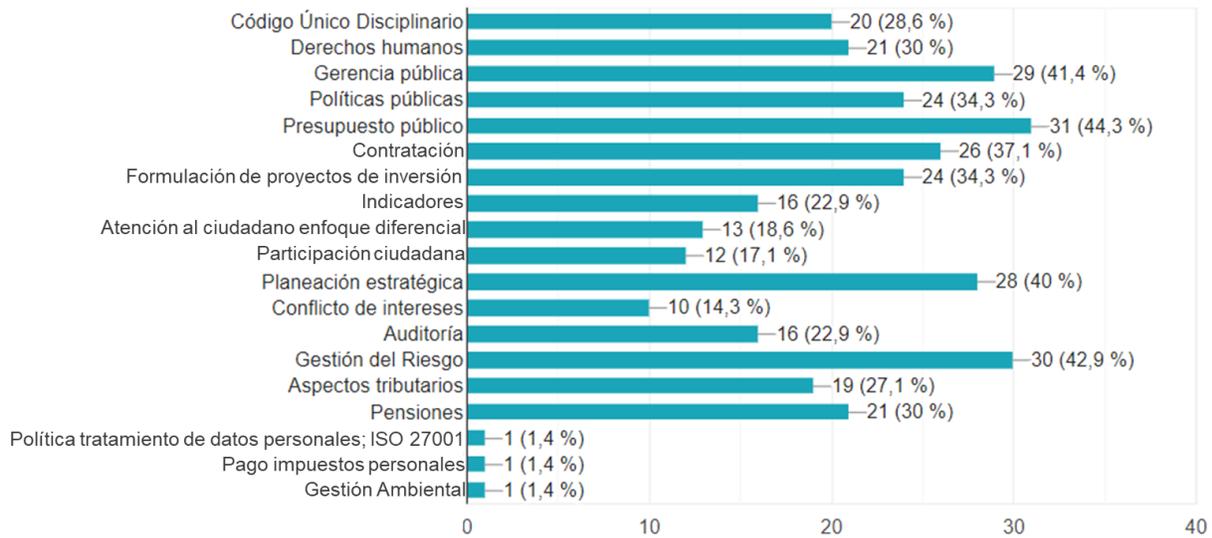
COMPETENCIAS

En la primera sección se indagó frente a las necesidades de capacitación de los funcionarios en las competencias del Saber, Hacer y Ser obteniendo los siguientes resultados:

SABER

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 12 de 30

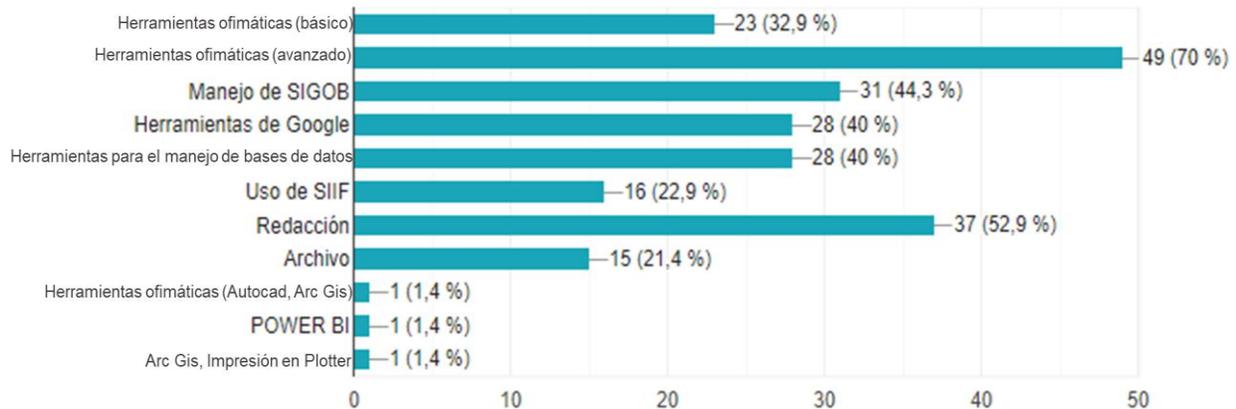


HACER

La dimensión del hacer, se refiere a las competencias y habilidades que tiene una persona para aplicar los conocimientos adquiridos. Desde este punto de vista, se destaca que el grueso de los funcionarios expresan sus necesidades en el fortalecimiento del manejo de herramientas ofimáticas a nivel básico y avanzado, tales como Word, Excel y PowerPoint. Así mismo se resalta la importante necesidad de mejorar las habilidades de redacción, revisión de textos y construcción de informes.

Por último, se distingue la importancia de aprender a manejar nuevas herramientas informáticas como las desarrolladas por Google y PowerB, las cuales con un manejo adecuado pueden mejorar la productividad de los funcionarios de la entidad, así como la calidad de las entregas.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 13 de 30



SER

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

Así mismo se hace referencia a la necesidad de fortalecer la habilidad relacionada con el manejo adecuado del tiempo, que en asocio con autogestión y autoeficiencia llevan a mejorar los niveles de productividad de la entidad.



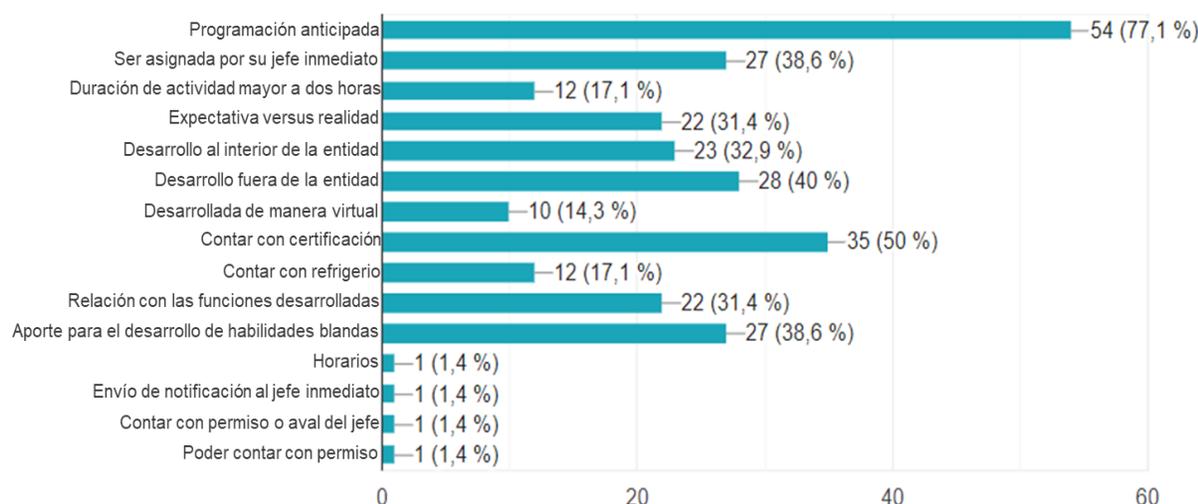
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 14 de 30

PARTICIPACIÓN

Teniendo en cuenta las novedades que se han presentado con los funcionarios en la anterior vigencia, frente a la baja participación en los espacios de formación que se brindan, en esta sección se indaga frente a los aspectos que podrían mejorar su asistencia a las mismas.

¿Qué aspectos consideras relevantes para garantizar tu participación en las capacitaciones y actividades desarrolladas por talento humano?

Principalmente, los funcionarios de la entidad indican que su participación puede mejorar si las capacitaciones son programadas con mayor anticipación y adicional a ello cuentan con una certificación frente a cada espacio desarrollado. Así mismo, es preponderante la asignación a las mismas por parte de su jefe inmediato, así como su notificación al mismo desde el grupo de talento humano.

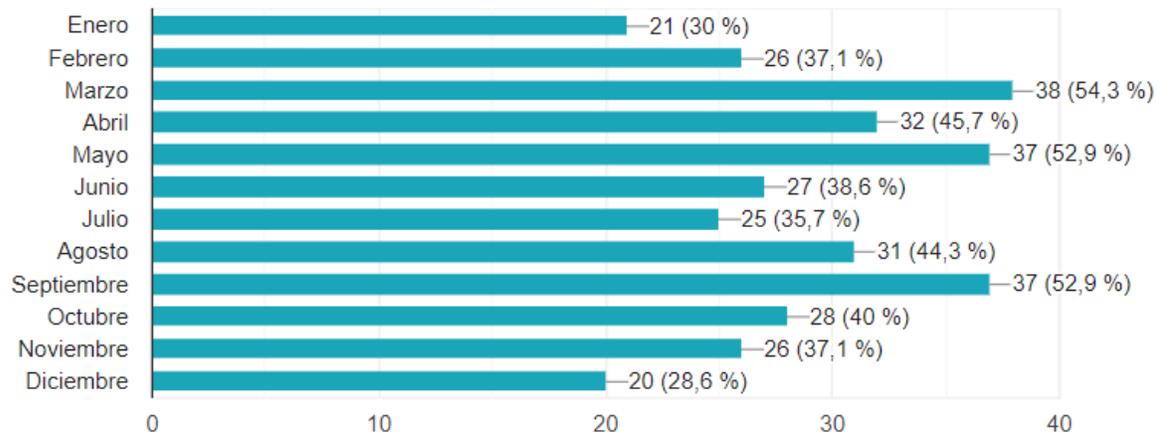


¿Durante qué meses del año podría participar con mayor facilidad en los espacios de capacitación?

De acuerdo a lo evidenciado en la gráfica los funcionarios tienen una menor preferencia por el desarrollo de espacios de capacitación en los meses de enero, julio y diciembre, lo que coincide con los espacios de planeación estratégica en la entidad, procesos de contratación y actividades de cierre de la vigencia.

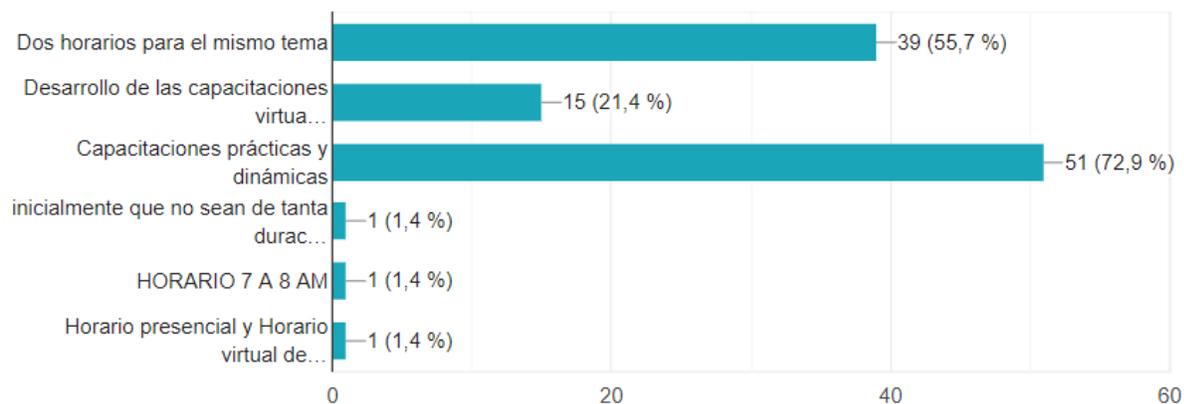
 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 15 de 30

Por tanto, durante la vigencia 2020, el grueso de espacios de formación deberá ser desarrollado principalmente en los meses de marzo, abril, mayo en el primer semestre; y agosto, septiembre y octubre en el segundo semestre.



¿Cómo consideras que se podrían mejorar nuestros espacios de capacitación?

Los funcionarios señalan la importancia de tener espacios de capacitaciones prácticas y dinámicas y que se generen al menos dos horarios para el desarrollo de las temáticas.



Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir.

Dentro de las actividades sugeridas por los funcionarios adicionales a los ya citados anteriormente, se encuentran:

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 16 de 30

- Para incrementar la participación de los jefes en espacios de capacitación, indican la importancia de desarrollarlas de manera virtual
- Capacitación en lenguaje de señas
- Capacitaciones para el desarrollo de ideas que puedan ser implementadas en la entidad
- Capacitadores expertos en los temas con metodologías andragógicas

Resultado medición de clima laboral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral realizada en el último bimestre de la vigencia 2019, se sugiere fortalecer a los funcionarios en temas de liderazgo transformacional, liderazgo activo, solución de problemas, relaciones interpersonales y comunicación efectiva.

Ejes temáticos	Observaciones
Liderazgo transformacional	Cuando los jefes son un ejemplo a seguir, reconocen la importancia de cada labor para la entidad y facilita la mejora constante en sus procesos.
Liderazgo activo	Es la cercanía y apoyo constante que existe entre equipos y jefes, obtuvo una percepción general favorable, aunque es la variable con mayor oportunidad de mejora de la medición. Al mirar este resultado en detalle, se observa que en el clima personal se obtuvo el resultado más bajo, lo que sugiere cierta resistencia de los equipos a consolidar dicha cercanía con sus líderes.
Solución de problemas	* Las oportunidades de mejora giran alrededor de la existencia o apropiación de canales de comunicación resolutivos y la confianza para señalar las oportunidades de mejora. * La variable de Participación presenta oportunidades de mejora en el nivel macro. El ítem con el comportamiento más bajo aborda la escucha de los colaboradores para la toma de decisiones en la entidad.
Relaciones Interpersonales	Aborda la cordialidad y respeto que tienen los colaboradores en las interacciones cotidianas. Adicional a esto, se recibieron comentarios sobre la cordialidad y el saludo diario entre colaboradores.
Comunicación efectiva	Aborda la efectividad de la comunicación entre equipos de trabajo

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 17 de 30

Diagnóstico realizado con cada una de las áreas

En la siguiente tabla, se evidencian las necesidades de capacitación manifestadas por los líderes de cada proceso, en donde prevalecen temas como ofimática, gestión del riesgo, contratación pública, redacción y auditoría interna.

Proceso	Ejes temáticos	Población objeto
Dirección General	Curso de Inglés Conversacional	Todas las Áreas de la UNGRD
	Técnicas de Redacción y Corrección de Estilo	Dirección General - Aplica Para Áreas Interesadas de la UNGRD
	Manejo Avanzado De Las Herramientas De Excel	Dirección General - Aplica Para Áreas Interesadas de la UNGRD
Subdirección de Manejo	Psicología de Emergencias	Personal General Subdirección De Manejo De Desastres
	Comunicación Asertiva	Personal General Subdirección De Manejo De Desastres
	Planeación Estratégica	Personal General Subdirección De Manejo De Desastres
Subdirección De Conocimiento	Capacitación en Programa Estadístico R	Profesionales de la Subdirección para el Conocimiento del Riesgo
	Curso de Redacción, Escritura y Edición de Libros	Profesionales de la Subdirección para el Conocimiento del Riesgo
	Comprensión de los Fenómenos Amenazantes y Temáticas en GRD a través de Viernes de Conocimiento	Profesionales de los Procesos Misionales
Subdirección De Reducción	Integración de la Gestión del Riesgo de Desastres en la Planificación y Planeación del Desarrollo, y en el Cambio Climático	Funcionarios Y Contratista De La UNGRD

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 18 de 30

Proceso	Ejes temáticos	Población objeto
	Ley 1523 De 2012, Cómo se Conforman el SNGRD: Responsabilidades y Funciones.	Funcionarios y Contratista de la UNGRD
	Formulación de proyectos: metodología marco lógico y MGA (web)	Funcionarios y Contratistas UNGRD
OAPI	Sistema General De Regalías (Aplicativos Spgr-Gesproy)	Coordinación creada para la ejecución de proyectos financiados con el SGR y grupo que emite pronunciamientos técnicos.
	Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO:27001:2013	Capacitación para todos los servidores de la UNGRD en los sistemas de gestión descritos en la temática
Grupo de Talento Humano	Caja Menor	GTH, GAA, GAFC
	Manejo Presupuestal	GTH
	Presentaciones en Power Point y Excel Avanzado y Aplicativos Google	Todos los colaboradores
Grupo de Contratación	Estructura de Proceso de Selección	Todos los colaboradores interesados
	Supervisión de Contratos	Todos los colaboradores interesados
Grupo de Apoyo Financiero	Actualización en tributaria	Todos los colaboradores interesados
	Actualización en normas internacionales	GAFC
Grupo de Apoyo Administrativo	Curso ofimática avanzado	Todos los interesados
	Actualización en tributaria	Todos los interesados
	Caja menor	Todos los interesados
Oficina Asesora De Comunicaciones	Capacitación en redacción y actualización de reglas ortográficas.	Colaboradores de la oficina asesora de comunicaciones y demás público de la

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 19 de 30

Proceso	Ejes temáticos	Población objeto
		unidad interesado en el tema.
	Capacitación en edición de audio, video y fotografías. Además, de actualizaciones en técnicas de diseño gráfico.	Colaboradores de la oficina asesora de comunicaciones y demás público de la unidad interesado en el tema.
	Capacitación En Marketing Digital Y Redes Sociales.	Colaboradores de la oficina asesora de comunicaciones y demás público de la unidad interesado en el tema.
Grupo de Cooperación Internacional	Gestión De Donaciones	Administrativa- manejo de desastres-cooperación internacional
	Gestión De Transferencias Monetarias	Funcionarios de cooperación internacional
	Formulación De Proyectos Para La Gestión De La Cooperación Internacional	Funcionarios de cooperación internacional
Oficina de Control Interno	Redacción De Informes O Documentos Técnicos	Todos los funcionarios de la entidad
	Formación De Auditores Internos En Sistemas Integrados De Gestión	Todos los funcionarios de la entidad
	Herramientas Informáticas (Básico Y Avanzado)	Todos los funcionarios de la entidad

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 20 de 30

Aportes Comisión de Personal

En la tabla a continuación se evidencian las necesidades de capacitación, sugeridas en sesión con la comisión de personal, en donde prevalecen temas en gestión del riesgo, ofimática y redacción.

Ejes temáticos
Fortalecer las competencias en materia de Supervisión
Capacitaciones de los auditores internos de la UNGRD
Ley 1952 del 28 de enero de 2019 "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011
Temas tributarios
Capacitaciones en las 7 dimensiones del MIPG
normas en las cuales se encuentre certificada la UNGRD y en las normas ISO 45000 e ISO 27001
Formación en ofimática avanzada y manejo de bases de datos
Capacitación en Gestión de Riesgos de Desastres
Capacitación en programa estadístico R
Excel Avanzado
Power Point avanzado
Curso de redacción, escritura y edición de libros
Primeros auxilios psicológicos
Ejercicio simulación interna por ocurrencia de terremoto en Bogotá
Articular los procesos de formación con la dimensión de Gestión del Conocimiento del MIPG

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 21 de 30

Desarrollo del plan

Ejes temáticos

En atención a los diagnósticos presentados anteriormente y de acuerdo a la priorización adelantada, a continuación, se presentan los ejes temáticos a desarrollarse durante la vigencia 2020, los cuales se agruparon de acuerdo a las competencias del ser, saber y hacer:

COMPETENCIAS	EJES TEMÁTICOS
COMPETENCIAS DEL SER	Formando Formadores
	Fortalecimiento de clima laboral - Liderazgo, Trabajo En Equipo, Buen Trato Y Comunicación Asertiva - Relaciones Interpersonales - Solución De Problemas

COMPETENCIAS	EJES TEMÁTICOS
COMPETENCIA DEL SABER	Gestión del Riesgo: - Psicología De Emergencias - Comprensión De Los Fenómenos Amenazantes Y Temáticas En GRD A Través De Viernes De Conocimiento - Generalidades en Gestión del Riesgo de Desastres e Integración De La Gestión Del Riesgo De Desastres En La Planificación Y Planeación Del Desarrollo, Y En El Cambio Climático - Ley 1523 De 2012, Cómo Se Conforman El SNGRD: Responsabilidades Y Funciones. Primeros Auxilios Psicológicos
	Planeación Estratégica - Indicadores - Estrategias planear - Metodología Marco Lógico Y MGA (Web) - Formulación De Proyectos Para La Gestión de La Cooperación Internacional

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 22 de 30

COMPETENCIAS	EJES TEMÁTICOS
	<p>Presupuesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema General De Regalías (Aplicativos Spgr-Gesproy) - Manejo Presupuestal - Caja Menor - Tributario - Gestión De Transferencias Monetarias - Actualización En Normas Internacionales
	<p>Gestión de cooperación internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión De Donaciones
	<p>Contratación pública</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura de Proceso de Selección - Supervisión De Contratos
	<p>Gestión audiovisual</p> <p>Actualización en gestores de diseño y edición Capacitación En Edición De Audio, Video Y Fotografías. Además, De Actualizaciones En Técnicas De Diseño Gráfico. Capacitación En Marketing Digital y Redes Sociales.</p>
	<p>Inducción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano PAAC 2020 a los servidores de la UNGRD - Protocolos Atención Servicio al Ciudadano - Riesgos de corrupción - Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011
	<p>Reinducción:</p> <p>Manual institucional Intranet y los aplicativos Explicar beneficios e incentivos Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011</p>
	<p>Capacitar al personal de la Oficina de Atención al Ciudadano en temas relacionados con la prestación del servicio al ciudadano</p>
	<p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento Creación de Valor Público Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)</p>

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 23 de 30

COMPETENCIAS	EJES TEMÁTICOS
	Bilingüismo
COMPETENCIAS DEL HACER	Técnicas de Redacción - Corrección De Estilo - Escritura y Edición De Libros - Actualización De Reglas Ortográficas. -Redacción De Informes O Documentos Técnicos
	Curso Ofimática - Manejo Avanzado De Las Herramientas De Excel - Presentaciones En Power Point Y Excel Avanzado - Aplicativos Google - Estadística - Capacitación En Programa Estadístico R

COMPETENCIAS	EJES TEMÁTICOS
	Bilingüismo
COMPETENCIAS DEL HACER	Técnicas de Redacción - Corrección De Estilo - Escritura y Edición De Libros - Actualización De Reglas Ortográficas. -Redacción De Informes O Documentos Técnicos
	Curso Ofimática - Manejo Avanzado De Las Herramientas De Excel - Presentaciones En Power Point Y Excel Avanzado - Aplicativos Google - Estadística - Capacitación En Programa Estadístico R

Metodología

Dando alcance a las sugerencias de los colaboradores, jefes de área y comisión de personal, las actividades contempladas en el plan de capacitación, serán desarrolladas conforme a los siguientes lineamientos:

- Se programarán las capacitaciones con anticipación, las cuales serán socializadas a través de la intranet (se encuentra en desarrollo), o a través de correo electrónico institucional para que las personas interesadas se inscriban y se programen con antelación y se verificará la participación con cada jefe inmediato.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 24 de 30

- Con el fin de garantizar una mayor participación a los espacios de formación, se realizará la suscripción de compromiso de participación, previa revisión normativa.
- Desde el Grupo de Talento Humano, se gestionará la viabilidad de certificar la participación de los espacios de capacitación ya sea cuando sea realizada con el recurso humano de la entidad, o a través de entidades externas.
- 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 marzo, abril, mayo en el primer semestre; y agosto, septiembre y octubre en el segundo semestre. De acuerdo a la disponibilidad de los capacitadores.
- Se diseñará ficha metodológica para propender por espacios de capacitación que sean prácticas y dinámicas.
- De acuerdo a la temática se generarán al menos dos horarios para el desarrollo de las temáticas, con el fin de dar opciones de participación.

Proyecto de aprendizaje por equipos

Adicionalmente para la vigencia 2020, se incentivará la participación de los colaboradores en la realización de Proyectos de Aprendizaje por Equipos, aclarando que no se podrán acceder a beneficios de carrera administrativa teniendo en cuenta que la planta de la UNGRD cuenta con personal nombrado en provisionalidad hasta tanto no se lleve a cabo el concurso de méritos a través de la CNSC.

Para el desarrollo de lo anterior se desarrollarán los siguientes pasos:

1. Establecer la situación problemática de interés:

Para establecer la situación problemática, el equipo debe analizar la información existente en la entidad relacionada con necesidades, dificultades, retos o problemas institucionales, para el desarrollo de proyectos o procesos estratégicos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 25 de 30

En primer lugar, los empleados deben ESTABLECER UN RETO, NECESIDAD O PRIORIDAD INSTITUCIONAL que les exija mayor conocimiento para resolverlo. Luego definen LA PREGUNTA PROBLÉMICA que orientará su proyecto de aprendizaje.

El reto o necesidad institucional puede ser establecido así:

- Por el equipo directivo, el área de planeación o el jefe inmediato, al priorizar previamente situaciones de mayor impacto por su significativo porcentaje de cubrimiento de las necesidades institucionales, con base en las cuales los grupos de empleados formulan su situación problemática y el proyecto de aprendizaje.
- Por los empleados, como resultado de la identificación de intereses y oportunidades de nuevos aprendizajes para el equipo de trabajo institucional.

2. Definir fortalezas y saberes actuales

Frente a la situación problemática identificada, el grupo de empleados ya posee unos saberes (conocimientos, habilidades, actitudes). Antes de planear los aprendizajes requeridos es necesario realizar un inventario de lo que ya se sabe y quién lo sabe.

Los empleados que integran el equipo deben responder a la pregunta: ¿Qué sabemos para resolver el problema?; debe identificarse lo que se sabe (conocimientos, habilidades, actitudes, es decir las tres dimensiones de la competencia. Ser, saber y hacer) y las fortalezas y capacidades que cada miembro del equipo tiene. Deben reconocerse, además, las ideas y prejuicios sobre el tema trabajado.

3. Definir los objetivos de aprendizaje

El equipo debe formular un objetivo general de solución del problema en el que se definan los cambios que se presentarán en el área de trabajo y los aprendizajes necesarios para generarlos.

Adicionalmente, se definen los objetivos específicos en función de saberes, habilidades o actitudes específicas que debe desarrollar el grupo para resolver el problema.

4. Elaborar un plan de aprendizaje en equipo

El plan de aprendizaje es una guía que elaboran los miembros del equipo, en donde se programan todas las acciones necesarias para el logro de los objetivos que fueron definidos. Es el momento de la planificación en el que el equipo piensa qué (contenidos)

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>CODIGO: PLA-1601-GTH-05</p>	<p>Versión 09</p>
	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2019</p>	<p>Página 26 de 30</p>

y cómo (metodología) aprender para lograr los objetivos que se propuso. Debe responder a las siguientes preguntas para la solución al problema: Cómo, cuándo, dónde, con qué, quiénes, en cuánto tiempo.

5. Formular plan de aprendizaje individual

De acuerdo con el plan de aprendizaje de equipo, cada uno de sus integrantes debe definir los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada uno de ellos va a participar para el cumplimiento de los objetivos del proyecto; esta información se registra en el plan de aprendizaje individual.

El registro del plan individual promueve que todos los integrantes del equipo tengan responsabilidades y aporten a la solución del problema desde su aprendizaje en forma activa.

En este plan cada miembro del equipo establecerá: cuándo, cómo y qué es necesario hacer.

6. Evaluar el aprendizaje

La valoración del aprendizaje será un proceso en el cual participen el facilitador, los compañeros de equipo, el jefe inmediato y el empleado a través de una autoevaluación. En esta evaluación es importante tanto el proceso de aprendizaje experimentado como el resultado (qué se aprendió y aplicó).

El propósito de estas evaluaciones es proveer a cada uno de los integrantes del equipo información específica de sus fortalezas y debilidades, de tal modo que pueda aprovechar posibilidades y subsanar las deficiencias identificadas. Esta evaluación debe ser permanente durante el proceso de aprendizaje y no solo al final del proyecto.

Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo.

Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 27 de 30

7. Cronograma

No.	Actividad	Mes de ejecución
1	Diagnóstico de necesidades de capacitación y de proyectos de aprendizaje	dic-19
1	Propuesta metodológica	Febrero 2020 (3ra semana)
2	Sensibilización PAE a los Subdirectores	Febrero 2020 (3ra semana)
3	Orientaciones metodológicas a los facilitadores de las Subdirecciones: <ul style="list-style-type: none"> · Técnicas pedagógicas · Estilos de aprendizaje · Priorización de temáticas · Ficha pedagógica y ficha de formulación del PAE 	Marzo 2020 (1ra semana)
4	Acompañamiento en la formulación del PAE	Marzo 2020 (2da – 3ra semana)
5	Ejecución y seguimiento	Abril – Noviembre 2020

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 28 de 30

Presupuesto

El presupuesto asignado por el Ordenador del Gasto de la UNGRD, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 es de \$ 20.000.000 millones.

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.

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 29 de 30

ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Bibiana Calderón Sierra		Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho	Nombre: Karen Andrea Villarreal Camacho
Cargo: Profesional Universitario		Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano	Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano
CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		FECHA
01	Emisión Inicial		15/02/2014
02	Ajuste del documento de acuerdo a 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 a 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,		31/01/2019

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: PLA-1601-GTH-05	Versión 09
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2019	Página 30 de 30

	inclusión de los programas de aprendizaje y acciones de mejora.	
10	Actualización para la vigencia 2020	30/01/2020