



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:



Informe de Evaluación y Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación de la UNGRD Oficina de Control Interno

15 // 03 // 2019 //

Oficina de Control Interno



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

I. OBJETIVO	3
II. ALCANCE	3
III. CLIENTES	3
IV. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3
VI. METODOLOGÍA	4
VII. CONTINGENCIAS	8
VIII. VALIDACIÓN	9
IX. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	9
X. CONCLUSIONES	13
XI. Anexo.....	15

I. OBJETIVO

En cumplimiento del Programa Anual de Auditoría de Gestión Independiente 2019 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 a los años vigencias 2018 y 2019.

II. ALCANCE

El periodo a evaluar es el correspondiente al año vigencia 2018; así como también los avances del Plan Anual de Capacitación de la vigencia actual 2019, lo anterior con el fin de poder evidenciar las acciones adelantadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.

III. CLIENTES

Director General

Grupo de Talento Humano

Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

IV. EQUIPO DE TRABAJO

El seguimiento fue realizado por los funcionarios de la Oficina de Control Interno:

Jefe de la Oficina de Control Interno: German Alberto Moreno G

Profesional Especializado Contratista: Claudia Vela

V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones Título VI de la capacitación y la evaluación del desempeño capítulo 1: capacitación de los empleados públicos.
- Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 “Título VI: capacitación”, y sus modificaciones
- Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- 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.

- Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del estado.
- 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.
- Resolución 415 de 2003 Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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.
- Resolución 0147 del 15 de Febrero de 2019 por 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 de 2019.
- Resolución 390 de 2017 por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación.
- 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.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

VI. METODOLOGÍA

De acuerdo con el presente seguimiento, desde la Oficina de Control Interno se contó 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. Así mismo se realizará la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en dicho plan con corte al febrero de 2019 y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018.

Con fecha 26 de febrero de 2019, la Oficina de Control Interno mediante correo institucional informó al proceso Gestión del Talento Humano de la entidad sobre la fecha en la cual se daría inicio al seguimiento de las actividades contempladas en el plan institucional de capacitación PIC para la vigencia correspondiente al año 2018, se solicitaron las evidencias que soportan las actuaciones realizadas respecto a la ejecución del Plan Nacional Institucional de

Capacitación vigencia 2018 y avance del Plan Institucional de Capacitación 2019 con corte a febrero de 2019, información que fue suministrada por parte del grupo de Talento Humano (soportes ejecución plan de capacitación 2018 y 2019, resoluciones de adopción, cronograma y los soportes de ejecución del PIC 2018 por medio del mail de respuesta fecha 5-3-2019).

Medición del riesgo

Una vez verificada la matriz de riesgos y oportunidades FR1300-SIPG-37 V1 actualizada al 22 de febrero de 2019 definidas en la entidad para la identificación de riesgos en cada una de las áreas caso proceso gestión del talento humano; se verifica el riesgo asociado al proceso y/o actividad objeto de seguimiento: Cambios de gobierno que afecte la permanencia del personal por cambios o nombramientos, generando pérdida de información, conocimiento y la continua dinámica del proceso, afectando la memoria institucional, valoración: zona de riesgo alta; se verifica la oportunidad: Incrementar la participación de los servidores de la entidad en los procesos de Capacitación, Bienestar y SST para el fortalecimiento de las competencias del ser, hacer y saber, valoración: oportunidad extrema; evidenciándose una correcta identificación y valoración así como la adopción de medidas asociados al riesgo y oportunidad verificados.

Así como también se concluyó que no se encuentran definidos riesgos asociados al incumplimiento de los compromisos y/o actividades establecidas, que no se desarrollen en su totalidad, o que no se realicen oportunamente, ni riesgos asociados a aquellas actividades que se deban adelantar en conjunto con otras áreas.

Medición del control

Se evidencio que desde el Grupo de Talento Humano se aplica los siguientes controles caso Riesgo:

- **“Cambios de gobierno que afecte la permanencia del personal por cambios o nombramientos”**, generando pérdida de información, conocimiento y la continua dinámica del proceso, afectando la memoria institucional, valoración: zona de riesgo alta; controles definidos: se realizó la actualización del formato FR16016TH-73 sin pendientes fecha 22-3-2018, informe de entrega FR1601-GTH108 y formato sin pendiente para contratistas FR1601-GTH73 V10 con el fin de garantizar la entrega de las actividades ejecutadas.
- Se validan la aplicación de controles para la siguiente oportunidad: **“Incrementar la participación de los servidores de la entidad en los procesos de Capacitación, Bienestar y SST para el fortalecimiento de las competencias del ser, hacer y saber”**; valoración: oportunidad extrema, se evidencia la aplicación de los siguientes controles: información sobre la responsabilidad de asistencia a la participación de las capacitaciones, coordinación de fechas de capacitaciones conforme al PIC, actualización de indicador respecto a la efectividad de las capacitaciones.

Medición de la gestión

Se verificó que desde el grupo de talento humano se realizó la entrega oportuna de evidencias que demuestran la aplicación de los controles establecidos para el riesgo asociado a la actividad, caso “cambio del gobierno que afecte la permanencia del personal por cambios o nombramientos” generando perdida de información, conocimiento y la continua dinámica del proceso afectando la memoria institucional; se verifican los respectivos soportes de aplicación de controles: procedimiento Desvinculación de funcionarios PR1601GTH-05 V8.

En el informe de revisión por la dirección SIPLAG 2018 con fecha 19-2-2019: se evidencian los siguientes resultados obtenidos: Efectividad en la formación: meta 75% Indicador: # de servidores públicos que obtuvieron una calificación de adherencia al conocimiento mayor o igual a la meta / total de servidores que participaron en la capacitación * 100: resultado 99%, el promedio anual de efectividad en la formación para el año 2018 fue del 99%. Durante el primer semestre los espacios de formación se desarrollaron conforme a lo planificado con el cumplimiento de los objetivos trazados. Sin embargo, durante el segundo semestre, se presentó dificultad en la realización de algunos espacios de formación debido a los cambios generados al interior de la entidad en relación con los requerimientos de empalme, se vio la necesidad de programar nuevamente el desarrollo de algunas capacitaciones. No obstante lo anterior se cumple la meta trazada para el año 2018.

Medición de recomendaciones

Recomendaciones 2017:

149: Si bien es cierto el plan institucional de capacitación contempla en su mayoría las actividades propuestas por normatividad y cumple con los objetivos principales este podría 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 de capacitación.

Condición actual: se verificó el documento Cronograma y Seguimiento 2018 (PIC): se evidenció la ejecución de las actividades: realización de talleres de refuerzo referentes a herramientas de etiqueta y protocolo realizada en la primera semana de mayo, se evidencia la actividad trabajo en equipo realizada en la tercera semana de febrero.

Sugerencia: se recomienda fortalecer la realización de este tipo de actividades para el PIC 2019 con la finalidad de fomentar la recreación y bienestar de los empleados de la UNGRD.

150: Actualizar el marco normativo que sirvió de insumo para la elaboración del plan institucional de capacitación es la de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Condición actual: se verifica el documento Normograma – Lista de documentos externos FR1300SIPG09 V2: se relaciona las siguientes actualización respecto a normatividad vigente se refiere: noviembre 20 de 2018: Se actualiza la normatividad (Resolución 1042, 1132, 1143 del 2018 de la UNGRD y Decreto 667 y 815 del 2018 del DAFF), se incluye la Resolución 113 del 2012 y Circular 11 del 2014 de la UNGRD relacionada con el horario laboral, finalmente se incluye la circular 018 del 2018 relacionado con el beneficio de cumpleaños. Se realiza el hipervínculo respectivo.

13 febrero de 2019: Se actualiza la normatividad (Se excluye el Decreto 047 de 2000 y 1703 de 2002 derogados por el Decreto 2353 de 2015; 2539 de 2005, 4661 de 2005, 4567 de 2011, 943 de 2012, y 1785 de 2014 derogados por el Decreto 1083 de 2015; Decreto 1443 de 2014 compilado por el Decreto 1072 de 2015), se incluye Decreto 1950 de 1973, Ley 443 de 1998, Decreto 2353 de 2015, y Decreto 1952 de 2019, Directiva Presidencial No. 09, Ley 1221 del 2008, Decreto 884 de 2012, Ley 1651 de 2013, Ley 1780 de 2016, Ley 581 de 2000, Decreto 1499 de 2017 y las Resoluciones Internas No. 684 del 2013 y 1552 de 2014. Se realiza el hipervínculo respectivo.

26 de febrero: Se actualiza normatividad de austeridad del gasto de acuerdo a la directiva de Presidencia de la República No. 09 del 9 de noviembre del 2018 y se emite circular interna No. 008 del 26 de febrero del 2019 en donde se brindan los Lineamientos de Austeridad del Gasto comisiones, desplazamientos, tiquetes y vacaciones

151: Se recomienda revisar el plan nacional de capacitación propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Marzo 2017) y de ser necesario ajustar el Plan Institucional de la Entidad de acuerdo a lo contemplado en el decreto 1567 de 1998 art 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 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).

Condición actual: se verifica el documento Plan Institucional de Capacitación PARA-1601-GTH-05 V08 FA: 31-1-2018; Se verifica el documento Plan Institucional de Capacitación Proceso Gestión Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidencia estructuración del PIC de la UNGRD acorde a lineamientos del DAFP.

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 coordinadores de área a fin de recalcar la importancia de las mismas.

Condición general: si bien en la metodología para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación del DAFP no considera el ítem relacionado con la participación y cumplimiento de las capacitaciones es importante revisar las posibles necesidades que se llegaran a detectar durante la realización de las evaluaciones de desempeño a los funcionarios.

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

Condición general: si bien en la metodología para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación del DAFP no tiene en cuenta el ítem relacionado con la consideración de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos como un insumo para la elaboración del PIC.

Recomendaciones 2018:

- ✓ 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

Condición actual: se verifica el documento Informe Ejecutivo Talento Humano 2018 fecha 30 de junio 2018, Secretaria General – Grupo de Talento Humano: Resultados obtenidos de Enero a Junio 30 del 2018: Teniendo en cuenta el procedimiento de capacitaciones y el cronograma anual que surge a partir del diagnóstico realizado, a continuación se relacionan los resultados obtenidos: Indicador Efectividad en la formación: Durante el bimestre de Enero - Febrero, se ejecutaron las siguientes capacitaciones: actualización contratación pública, primera jornada de inducción, jornada de re inducción y supervisión de contratos, de éstas capacitaciones se obtuvo un 98% de efectividad en la formación teniendo en cuenta que la medición se realizó a

través del Drive y de talleres realizados durante las sesiones. Durante los meses de marzo y abril, se desarrollaron las siguientes capacitaciones: programa de bilingüismo, capacitación comisión de personal, derecho político y electoral, etiqueta y protocolo, sostenibilidad ambiental, temporada de huracanes y variabilidad climática de éstas capacitaciones se obtuvo un 100% de efectividad en la formación teniendo en cuenta que la medición se realizó a través de talleres realizados durante las sesiones. El programa de bilingüismo aún no se ha evaluado la adherencia al conocimiento teniendo en cuenta que la capacitación a la fecha se encuentra en curso.

- ✓ 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 las funciones de la UNGRD

Condición actual: se verifica el documento Cronograma y Seguimiento PIC 2018: se evidencian las siguientes acciones de capacitación generadas: Programa de Bilingüismo del SENA (preferiblemente Ingles): marzo – noviembre 2018, Arquitectura social (responsabilidad social – empresarial): cuarta semana de noviembre 2018, Sostenibilidad ambiental: tercera semana abril 2018, Derechos humanos: primera semana octubre 2018, Actualización e implementación en tablas de retención documental: Gestión documental: segunda semana de marzo 2018, Taller sobre manejo de tiempos y productividad: tercera semana marzo 2018, Talleres de refuerzo referentes a herramientas de etiqueta/protocolo primera semana de mayo de 2018, Inducción – Re inducción: 2 y 3 semana febrero 2018, 3 semana septiembre 2018.

- ✓ Se recomienda contemplar el aprendizaje en equipo – PAES, sin tener que estar dirigidos netamente a personal de carrera administrativa. Lo anterior dado el formato del autocontrol y el auto aprendizaje que podría darse al interior de cada área de la entidad

Condición actual: se verifica el documento Plan Institucional de Capacitación PLA-1601-GTH-05 V8 si bien dentro de su estructura en el marco conceptual cita el aprendizaje organizacional y el plan de aprendizaje del equipo: como guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos 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; no se visualiza en el Plan Institucional PIC la metodología donde se refiere al aprendizaje organizacional del equipo como guía de acuerdo a lo definido en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los servidores Públicos, Función Pública ESAP 2017; acorde a lo anterior es importante fortalecer el Plan acorde a los parámetros relacionados en la guía Citada.

- ✓ Se recomienda dejar anexo el documento del Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia actual, las modificaciones que se realizan a fin de poder evidenciar los cambios gestionarlos en el cronograma de actividades.

VII. CONTINGENCIAS

En la elaboración del presente informe, no se presentaron situaciones que dificultaran el seguimiento y evaluación a los documentos suministrados por el Grupo de Talento Humano-GTH relacionados con el seguimiento realizado al Informe de Evaluación y Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación de la UNGRD

VIII. VALIDACIÓN

De acuerdo al seguimiento realizado por el equipo auditor de la OCI a los documentos suministrados por el Grupo de Talento Humano, se procedió a validar la información que dan alcance a lo establecido en la normatividad vigente, encontrándose lo siguiente:

- ✓ Se diligencian los formatos definidos por el DAFP para los acuerdos de Gestión, procedimiento PR-16OLGTH12-3 Capacitación V03 fecha 22-2-2018, Normograma - Lista de Documento externos FR-1300-SIPG-09 V02 fecha 26-2-2019.
- ✓ Se cumple con la normatividad vigente y aplicable al proceso.
- ✓ Se cuenta con las evidencias que soportan el cumplimiento de las actividades definidas en los Planes Institucionales de Gestión vigencia 2018 y avance vigencia 2019, Informe de Empalme: Evaluación del Desempeño y Plan de Capacitación Institucional periodo 2012 – 2018, Informe Ejecutivo de Talento Humano 2018, fecha 30-6-2018 Secretaria General – Grupo de Talento Humano, Diagnostico Final 2018, Cronograma y Seguimiento Plan Institucional Capacitación 2018, Copia de Cronograma y Seguimiento Final 2019, Diagnostico de necesidades PIC 2019

IX. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

A continuación, se detallan los resultados de la evaluación efectuada al Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2018 y avance al Plan Institucional de Gestión 2019 definido en el proceso Gestión de Talento Humano, durante el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno se pudo evidenciar:

Actividad desarrollada:

Plan Institucional Capacitación Vigencia 2018

Primer Bimestre 2018:

- ✓ Actividad primera jornada Inducción: servicio al ciudadano, sensibilizaciones responsables de contratos, agenda primera jornada de inducción, registro comunicación interna inducción GTH-CI-36-2018 fecha 2-2-2018, registro convocatoria inducción, registro listado de asistencia, archivo PPT presentación de la inducción.
- ✓ Se verifica los registros jornada de re inducción: relaciona agenda, registro asistencia Guajira fecha 20-2-2018, se evidencia registro comunicación interna re inducción fecha 12 – 16 de febrero programación de servidores por área.
- ✓ Se verifica mails de convocatoria por grupos de áreas
- ✓ Se verifica comunicación interna GTHCI039-2018 fecha 6-2-2018
- ✓ Se verifico registros de invitación a la jornada
- ✓ Se evidencia registro listado personal – programación servidores por área (fecha – hora)

- ✓ Se verifica listados de asistencia jornada y re inducción
- ✓ Registro asistencia sensibilización supervisores de contrato y/o convenios fecha 1-3-2018
- ✓ Registro listado de asistencia capacitación variabilidad climática

Segundo Bimestre 2018:

- ✓ Se verifica manejo PQR: reclamo fecha 13 abril de 2018 radicado 07-2018-008353
- ✓ Se verifica inscripción instructivo SENA PDF
- ✓ Se verifica registro inscripción Bilingüismo Ingles
- ✓ Se verifica registro invitación uso de los servicios del SENA
- ✓ Se verifica soporte curso Ingles fecha 22-3-2018
- ✓ Se verifica registro asistencia derecho político fecha 23-4-2018
- ✓ Se verifica registro capacitación en PDF
- ✓ Se verifica registro capacitación protocolo diplomático fecha 20-4-2018
- ✓ Se verifica soportes evidencia resumen de las actividades de capacitación ejecutadas: comisión de personal, Bilingüismo, inscripción de comisiones, variabilidad cambio climático, sostenibilidad ambiental, temporada huracanes
- ✓ Se verifica el registro de compromisos: evaluación en concertación de compromisos funcionales y comportamentales caso Yury Jiménez: técnico administrativo con sus respectivos registros de asistencia e invitación.

Tercer Bimestre 2018:

- ✓ Se verifica registro de asistencia capacitación variabilidad económica fecha 12-4-2018
- ✓ Se verifica registro de capacitación FR1603GD-10 fecha 31-5-2018, tema: sensibilización de "Responsabilidades y obligaciones de supervisores de contratos y/o convenios"
- ✓ Se verifica registro de capacitación fecha 16-5-2018, tema: acompañamiento acceso información
- ✓ Se verifica registro de capacitación fecha mayo 2018, tema: Lenguaje de señas, se verifica registro invitación a la capacitación, con sus respectivas fechas y horarios.
- ✓ Se verifica registro capacitación fecha 12-4-2018 tema variabilidad climática.
- ✓ En los meses de mayo y junio, se ejecutaron las siguientes capacitaciones: contratación estatal, derecho de acceso a la información, lenguaje de señas, climatología colombiana y pronóstico meteorológico; De estas capacitaciones se obtuvo un 100% de efectividad en la formación teniendo en cuenta que la medición se realizó a través de talleres realizados durante las sesiones.

Cuarto Bimestre 2018:

- ✓ Se verifica registro inscripción – curso control interno duración 24 horas ESAP: Jairo Abaunza, José Sánchez
- ✓ Se verifica registro inscripción – curso defensa judicial duración 24 horas ESAP: Zulay Daza, Gustavo Paz, Eduardo Contreras
- ✓ Se verifica registro inscripción – curso MIPG duración 24 horas ESAP: Yanniza Lozano

Quinto Bimestre 2018:

- ✓ Se verifica registro revisión herramientas ofimáticas – google: registro inscripción herramientas google, registro agenda de la semana
- ✓ Se verifica el registro inducción institucional fecha 2-10-2018, se verifica el registro agenda segunda jornada inducción institucional, se verifica archivo PPT segunda jornada inducción institucional, se verifica el archivo PPT presentación SIPLAG Inducción, archivo PPT presentación Talento Humano, archivo PDF soporte tips pausas activas
- ✓ Se verifica el registro inscripción curso Diplomado Virtual Contratación Estatal duración 24 horas ESAP: Nathaly Castillo, Andrea Moreno, Daniela Euse
- ✓ Se verifica el registro capacitación Parafiscales, fecha 23 oct 2018.
- ✓ Se verifica el registro capacitación fecha 5 oct 2018, temas: Gestión Conocimiento, innovación, dimensión control interno, buen gobierno
- ✓ Se verifica el registro asistencia inducción fecha 4 oct 2018, temas: Gobierno digital, Seguridad digital, Atención al ciudadano, Participación ciudadana, Gestión documental, Ley de transparencia y corrupción.
- ✓ Se verifica el registro inducción fecha 2 oct 2018, tema: Dimensión Talento Humano
- ✓ Se verifica el registro jornada bienvenida inducción fecha 3-9-2018
- ✓ Se verifica el registro inscripción curso Normas internacionales de Información Financiera NIIF: Marie Ortiz, Maricel Sánchez, Patricia Gallego, Yury Jiménez
- ✓ Se verifica el registro asistencia fecha 3 oct 2018, tema: MIPG, SIPLAG, PESV
- ✓ Se verifica el registro solicitud capacitación MIPG a la ESAP fecha: 11 sept 2018, radicado 2018EE10078.

Plan Institucional Capacitación Vigencia 2019

Se verifica el documento Cronograma y seguimiento final PIC 2019 el cual se encuentra estructurado acorde a las dimensiones:

- ✓ Conocimiento 15 capacitaciones
- ✓ Ser: 5 capacitaciones
- ✓ Hacer 5 capacitaciones
- ✓ Se contemplan otros temas así como la inducción, re inducción; se definen los siguientes programas de aprendizaje 2019: trabajo en equipo y adaptación al cambio, gestión del riesgo, gestión organizacional, gestión procesos, herramientas ofimáticas.

Se verifica el documento Plan Institucional de Capacitación 2019, fecha 31-1-2019 Grupo de Talento Humano PLA-1601-GTH-05 V09 FA: 31-1-2019:

- ✓ Se relaciona dentro de su estructura el enfoque pedagógico constructivista
- ✓ Respecto al ambiente de aprendizaje se consideran los dos auditorios de las sedes A y B
- ✓ Se relaciona orientación de los roles del instructor, papel del aprendiz, tipo de aprendiz
- ✓ Se cuenta con un presupuesto para la vigencia 2019: \$ 13.000.000 millones
- ✓ Acorde al diagnóstico de necesidades con la aplicación de una encuesta enviada a los funcionarios vía mail, teniendo una participación de 69 de 99 funcionarios; 55 de los cuales están de acuerdo con la modalidad presencial, 14 modalidad virtual
- ✓ se evidencia análisis por jornadas y participación del personal por procesos.

Se relaciona mecanismos de seguimiento y evaluación por medio de instrumentos, evaluaciones prácticas, inspecciones evaluación de la satisfacción de las actividades de capacitación; así como también se tiene definido los siguientes indicadores al Plan: efectividad en la formación:

- ✓ **# de servidores públicos que obtuvieron una calificación de adherencia al conocimiento mayor o igual a la meta/ total de servidores que participaron en la capacitación * 100, meta 75%**
- ✓ **Indicador de cobertura de la capacitación: # de servidores capacitados semestralmente/ total de servidores inscritos a capacitaciones semestralmente *100 (verificación indicadores Neo gestión PIC): meta 80%.**

Acciones de mejora planteadas para el 2019:

- ✓ Los temas de capacitación priorizados se abordan por módulos con el fin de afianzarlos con los participantes
- ✓ Fortalecer las habilidades de personal propio de la unidad en la transmisión de sus conocimientos y experiencia por medio de ciclo de capacitaciones de formando formadores
- ✓ Entrega de incentivos a las áreas con mayor participación en las capacitaciones
- ✓ No se programaran capacitaciones ni en Julio ni en Diciembre con la finalidad de garantizar la mayor participación del personal
- ✓ Nueva modalidad de inducción por medio de lista de chequeo.

Observación:

Se verifica el documento Informe Ejecutivo Talento Humano 2018 fecha 30-6-2018 Secretaria General – Grupo de Talento Humano:

- ✓ **Porcentaje de cumplimiento PIC** De las 39 capacitaciones programadas para la vigencia 2018, de acuerdo al desarrollo del cronograma del PIC se han ejecutado 15 capacitaciones, obteniendo así un **38% de cumplimiento** del Plan Institucional de Capacitación. A corte de junio se estimaba tener un 44%, sin embargo dos capacitaciones fueron reprogramadas para el segundo semestre por disponibilidad del capacitador
- ✓ **Cobertura PIC:** 91%: Durante el primer semestre de la vigencia 2018, se desarrollaron las siguientes capacitaciones: actualización contratación pública, primera jornada de inducción, jornada de re inducción, supervisión de contratos, programa de bilingüismo, capacitación comisión de personal, derecho político y electoral, etiqueta y protocolo, sostenibilidad ambiental, temporada de huracanes, variabilidad climática, contratación estatal, derecho de acceso a la información, lenguaje de señas, climatología colombiana y pronóstico meteorológico. De las capacitaciones anteriormente mencionadas, se contó con la participación de 586 colaboradores obteniendo de ésta manera un 91% de cobertura en general.
- ✓ **Efectividad de la formación:** Durante el bimestre de Enero - Febrero, se ejecutaron las siguientes capacitaciones: actualización contratación pública, primera jornada de inducción, jornada de re inducción y supervisión de contratos, de éstas capacitaciones se obtuvo un 98% de efectividad en la formación teniendo en cuenta que la medición se realizó a través del Drive y de talleres realizados durante las sesiones.
- ✓ Durante los meses de marzo y abril, se desarrollaron las siguientes capacitaciones: programa de bilingüismo, capacitación comisión de personal, derecho político y electoral,

etiqueta y protocolo, sostenibilidad ambiental, temporada de huracanes y variabilidad climática de éstas capacitaciones se obtuvo un 100% de efectividad en la formación teniendo en cuenta que la medición se realizó a través de talleres realizados durante las sesiones.

- ✓ El programa de bilingüismo aún no se ha evaluado la adherencia al conocimiento teniendo en cuenta que la capacitación a la fecha se encuentra en curso.
- ✓ La capacitación en lenguaje de señas aún se encuentra en curso por ende no se ha realizado medición de efectividad.
- ✓ Se observa que en la estructura del Plan Institucional de Capacitación 2019: se ajustó la versión del documento 09 de acuerdo a la Guía Metodológica para la implementación del PNFC, inclusión de los programas de aprendizaje y acciones de mejora

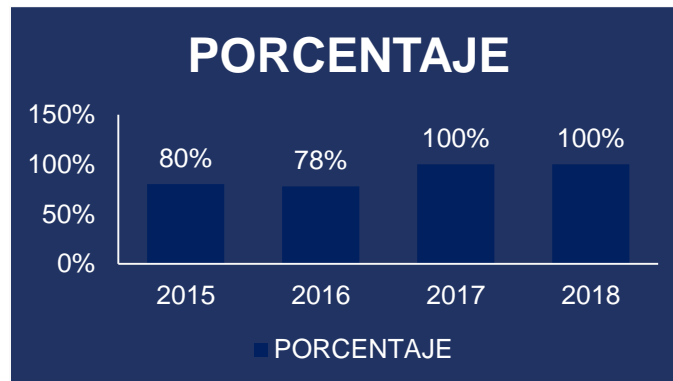
Recomendación:

- ✓ Se recomienda que los soportes entregados como evidencia de la ejecución de las actividades, sean claros, coherentes y trazables respecto a las actividades definidas en el cronograma del PIC 2018 caso derechos humanos, lo anterior toda vez que algunos soportes no guardan relación y no son suficientes para determinar la ejecución de esta actividad específica contemplada en el cronograma del PIC verificado.
- ✓ Se recomienda realizar seguimiento respecto a la ejecución de las acciones de mejora citadas e implementadas en el Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2019, con la finalidad de verificar el impacto de dichas mejoras.

X. CONCLUSIONES

De acuerdo a la verificación del Informe de Empalme PIC Evaluación del Desempeño y Plan de Capacitación Institucional 2012-2018, los resultados obtenidos durante el primer semestre de la presente vigencia son: porcentaje de cumplimiento 91%, porcentaje de cobertura 87% y porcentaje de eficiencia en la formación del 100%

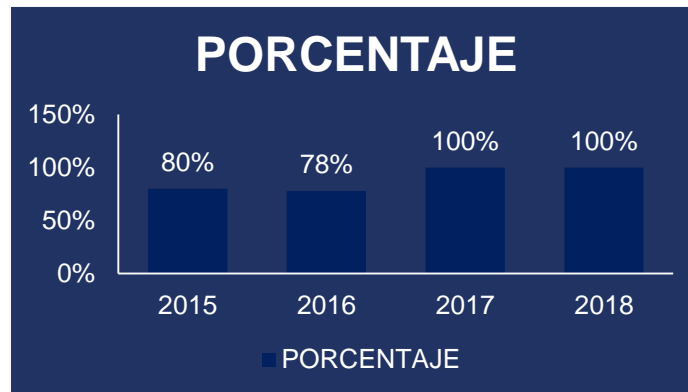
Indicador Cobertura



Fuente: Informe de Empalme PIC Evaluación del Desempeño y Plan de Capacitación Institucional 2012-2018, Grupo de Talento Humano

De acuerdo a la información reportada en la herramienta de Neo gestión, se puede evidenciar que éste indicador ha tenido un comportamiento ascendente, teniendo en cuenta que en los últimos tres años las capacitaciones han sido orientadas en temas transversales y de impacto para la entidad, y se han vinculado a los colaboradores de contrato de prestación de servicios especialmente en los temas transversales y de socialización de los cambios que han surgido en la UNGRD

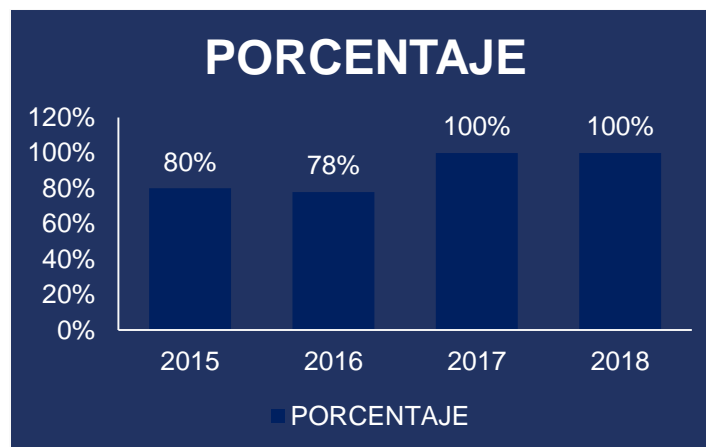
Indicador de Cumplimiento



Fuente: Informe de Empalme PIC Evaluación del Desempeño y Plan de Capacitación Institucional 2012-2018, Grupo de Talento Humano

Teniendo en cuenta los informes y los indicadores de la herramienta Neogestión de las vigencias anteriores, los factores involucrados para no desarrollarse en los planes de capacitación al 100% ha sido por la atención a las emergencias presentadas en el país y las personas a quienes van dirigidas las capacitaciones se encuentran en comisión y por recursos, teniendo en cuenta que en la destinación de los mismos la temática no cuentan con la característica de transversalidad sino por el contrario sólo involucra a un mínimo de funcionarios.

Indicador de eficacia



Fuente: Informe de Empalme PIC Evaluación del Desempeño y Plan de Capacitación Institucional 2012-2018, Grupo de Talento Humano

En cuanto al indicador de eficacia, cabe resaltar que no todas las capacitaciones se miden la adherencia al conocimiento ya que algunas de ellas son realizadas por entidades externas y no dependen del Grupo de Talento Humano (ejemplo DAFP, ESAP, SENA, entre otras). Los datos suministrados en el indicador corresponden a las capacitaciones que midieron adherencia al conocimiento a través de ejercicios durante la capacitación y evaluaciones por Drive.

Acorde con el seguimiento y la evaluación efectuada al Plan Institucional de Capacitación se pudo verificar que se encuentra enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades acorde a las dimensiones 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.

XI. Anexo

Cronograma y seguimiento PIC 2018 y Cronograma y seguimiento PIC 2019

Firmas			
Firma:	ORIGINAL FIRMADO	Firma:	ORIGINAL FIRMADO
Nombre:	German Moreno	Nombre:	Claudia Vela López
Cargo:	Jefe Oficina de Control Interno	Cargo:	Profesional especializado - Contratista
Firma:	ORIGINAL FIRMADO	Firma:	
Nombre:		Nombre:	
Cargo:		Cargo:	

