



UNGRD

**Unidad Nacional para la Gestión del
Riesgo de Desastres - Colombia**

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación –PIC UNGRD Vigencia 2017 Oficina de Control Interno Junio 2017

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN/ SEGUIMIENTO (tema)	Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación –PIC UNGRD Vigencia 2017	PROCESO	Gestión de Talento Humano
EQUIPO EVALUADOR	Paula Andrea Ríos García		
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 2017. 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.		
ALCANCE	Plan Institucional de Capacitación –PIC UNGRD Vigencia 2017 diseñado por el Grupo de Talento Humano, primer cuatrimestre vigencia 2017.		
DOCUMENTOS DE REFERENCIA		REQUISITOS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan Institucional de Capacitación PIC 2017: El cual tiene como objetivo Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral del personal en el cumplimiento de la misión de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. ➤ 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 de 2015 - Por medio del cual 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo con lo establecido en la Ley 87 de 1993 Artículo 2 literales b, d y g. ➤ Lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 título 9 Artículo 2.2.9.1; el Capítulo 6 Artículo 2.2.18.6.1 orientación; Artículo 2.2.18.6.2 objetivos. ➤ El Decreto ley 1567 de 1998 Título I Sistema nacional de capacitación Capítulo I; Capítulo II inducción y reinducción; Capítulo III áreas y modalidades de la capacitación. ➤ Ley 909 de 2004 - Título VI de la capacitación y de la evaluación del desempeño. 	

se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- **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.
- **Resolución 0286 del 24 de Marzo de 2017 -** Por la cual se adopta el plan institucional de capacitación y el Plan de Estímulos de los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2017.

FORTALEZAS

Se identifica como fortaleza que la construcción del Plan Institucional de Capacitación-PIC se realiza con base en la identificación de las necesidades por parte de los contratistas y los funcionarios de la Entidad, mediante el diligenciamiento de un encuesta que el Grupo de Talento Humano remite a las áreas, permitiendo la participación de todo el personal que hace parte de la Entidad. Esta actividad se lleva a cabo durante el primer trimestre de la vigencia, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente.¹

La entidad expidió la resolución 0286 del 24 de Marzo de 2017, por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Estímulos de los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres para la vigencia 2017. La Comisión de Personal en sesión del 13 de Marzo de 2017 realizó la verificación y aprobación del plan institucional de capacitación, situación que se evidencia en el acta No. 020.

En el cronograma definido para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación se pudo evidenciar que:

¹ Decreto Ley 1567 de 1998 **Artículo 11º** Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales

1. Este incluye temáticas orientadas al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño del personal de la UNGRD, así como a la promoción del desarrollo integral de dicho personal desde el Ser- Saber y Hacer.
2. Busca fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad e incluye capacitaciones en temas relacionados con trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, entre otros.

Asimismo, se identifica que se ha dado cumplimiento con las jornadas de inducción y reinducción planificadas² situación que se evidencia a través de los listados de asistencia de fecha 20 de Abril de 2017 y jornadas de capacitación a los equipos USAR.

Por otra parte, se identifica la participación activa por parte de los empleados como agentes capacitadores en la UNGRD aportando así al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.³

OBSERVACIONES

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2017 no se tiene contemplado como insumo los resultados de las evaluaciones de gestión de los gerentes públicos activos en la UNGRD.⁴

Dentro del marco normativo mencionado para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación no se evidenciaron disposiciones y actualizaciones que se dan desde el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por ejemplo: Decreto 1083 de 2015

RIESGOS

De acuerdo al seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno, se identifica un riesgo asociado a la ejecución de actividades en los meses de Enero, Febrero y Marzo, que no se ajustan a lo programado en el Plan de Acción del Grupo de Talento Humano, toda vez que estas se ejecutaron en fechas posteriores a las programadas. Por ejemplo: El diagnóstico para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación se realizó en el mes de febrero, cuando se encontraba programado para el mes de enero. Se pudo identificar que durante este tiempo se encontraban en la realización del análisis de necesidades para el establecimiento del Plan Institucional de Capacitación, pero no se modificó el Plan de acción para esa actividad en concreto.

² Decreto 1567 de 1998 Capítulo II Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción.

³ Decreto 1567 de 1998 Capítulo IV Artículo 12º.- Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación.

⁴ Decreto 1083 de 2015 Título 10 ARTÍCULO 2.2.13.1.4 Capacitación y desarrollo de los gerentes públicos. Las acciones de capacitación y desarrollo de los gerentes públicos deberán establecerse a partir de la evaluación de los resultados de su gestión y orientarse a la identificación, definición y fortalecimiento de las competencias gerenciales.

CONTROLES ESTABLECIDOS

Se verifica que el Grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con los siguientes controles asociados al Plan Institucional de Capacitación, así:

- Se realizan seguimientos bimestrales al plan de acción por parte del Grupo de Talento Humano, así como un seguimiento continuo de la ejecución del cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación.
- El Plan Institucional de Capacitación cuenta con un indicador asociado a la cobertura del PIC el cual se mide semestralmente.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, primer cuatrimestre, se generan las siguientes recomendaciones, así:

- 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 Capacitación⁵
- 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.
- 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

⁵Decreto 1083 de 2015 Título 10 ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.

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)

- 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)
- 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.
- Se recomienda incluir las evaluaciones de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos⁶ como un insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación

CONCLUSIONES

Por lo anteriormente expuesto, la Oficina de Control Interno considera que este producto mínimo del elemento Desarrollo del Talento Humano, Componente Talento Humano, Módulo de Planeación y Gestión, del Modelo Estándar de Control Interno presenta un nivel de riesgo Bajo y cuenta con unos controles adecuados.

Lo anterior teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional

⁶ Ley 909 de 2004 Artículo 50 Acuerdos de Gestión

para la Gestión del Riesgo de Desastres, cuenta con las líneas estratégicas que aportan al cumplimiento y mejora continua de la UNGRD, se encuentra acorde con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional vigencia 2014-2018 y recoge los principios y objetivos del Plan Nacional de capacitación y formación para la vigencia 2016 (insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad). De igual manera, se evidencia como mejora continua el fortalecimiento Institucional en los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de la Unidad.

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

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO UNGRD

Elaboró: Paula Andrea Ríos García
Revisó y Aprobó: Germán Moreno González