



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 Ejecución Plan Institucional de Capacitación 2020

29/01/2021

Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, teniendo en cuenta las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, a través del Grupo de Talento Humano, formula el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, el cual se planea y se ejecuta durante la vigencia.

Además, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido el Plan Institucional de Capacitación se formuló y se desarrolló de acuerdo a los lineamientos anteriormente mencionados, de acuerdo al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se articuló con el Plan de Acción de la UNGRD, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales durante la vigencia 2020.

Objetivo

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.
- Promover e incentivar la participación de los colaboradores de la entidad en los diferentes espacios de capacitación.

Ejecución Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, vigencia 2020, contempló la participación de servidores públicos, que requirieron 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). Adicionalmente, 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 asistieron a las actividades que impartió la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, jornadas de inducción y reinducción.

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%.

De acuerdo al diagnóstico de necesidades realizado, los ejes temáticos fueron distribuidos en tres competencias, saber, hacer y ser:

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.

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 expresa 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, las cuales con un manejo adecuado pueden mejorar la productividad de los funcionarios de la entidad, así como la calidad de las entregas.

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 auto eficiencia llevan a mejorar los niveles de productividad de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 y se socializa a través de la página Web de la UNGRD y en las jornadas de inducción institucional.

Durante el desarrollo del PIC se obtuvieron los siguientes resultados:

COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
SABER	Psicología De Emergencias - Primeros Auxilios Psicológicos	100%
	Comprensión de los Fenómenos Amenazantes y temáticas en GRD a Través de Viernes de Conocimiento	100%
	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.	100%
	Ley 1523 De 2012, Cómo se Conforman el SNGRD: Responsabilidades y Funciones.	100%
	Indicadores	100%
	Metodología Marco Lógico Y MGA	100%
	Formulación de Proyectos para la Gestión de La Cooperación Internacional	100%
	Sistema General De Regalías (Aplicativos Spgr-Gesproy) *No se realizó por falta de facilitador	0%
	Manejo Presupuestal y tributario *No se realizó por falta de facilitador	0%
	Caja Menor	100%
	Gestión De Transferencias Monetarias *No se realizó por falta de facilitador	0%
	Actualización en Normas Internacionales	100%
	Gestión De Donaciones	100%
	Contratación Pública - Estructura de Proceso de Selección	100%
	Contratación Pública - Supervisión de Contratos	100%
	Actualización en Técnicas De Diseño Gráfico. Fotografía	100%
	Capacitación en Marketing Digital y Redes Sociales.	100%

COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
	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"	100%
	Capacitar al personal de la Oficina de Atención al Ciudadano en temas relacionados con la prestación del servicio al ciudadano	100%
	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.)	100%
	Bilingüismo	100%
	Inducción	100%
	Reinducción	100%

COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Hacer	Técnicas de redacción - Corrección de Estilo	100%
	Actualización de Reglas Ortográficas	100%
	Escritura y Edición de Libros	100%
	Redacción de Informes o Documentos Técnicos	100%
	Excel Avanzado	100%
	Aplicativos Google	100%
	Estadística - Capacitación En Programa Estadístico R *No se realizó por falta de facilitador	0%

COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Ser	Formando Formadores *No se realizó por falta de facilitador	0%
	Liderazgo, Trabajo en Equipo, Buen Trato y Comunicación Asertiva.	100%

COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
	Relaciones Interpersonales.	100%
	Solución De Problemas	100%

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2020 obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 92%.

De acuerdo al cronograma del Plan Institucional de Capacitación y a la disponibilidad de la entidad externa o capacitador, a continuación, se presentan las capacitaciones desarrolladas por bimestre y el número de funcionarios que participaron:

BIMESTRES	CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS
Enero – Febrero	Primera jornada de inducción	2
	Capacitación para la formulación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC y lineamientos sobre mecanismos de Participación Ciudadana	4
	TOTAL	6
Marzo – Abril	Actualización normas ISO 9001 - 14001	2
	Actualización PNFC	1
	NICSP Sector Público	4
	Diseño Web y Fotografía	2
	Curso de Integridad y Transparencia	6
	Innovación	1
	Ofimática	5
TOTAL	21	
Mayo – Junio	Buen trato - secretarias	11
	Curso economía verde	1
	Inducción	1
	Prueba documental abogados	2
	TOTAL	15
TOTAL SEMESTRE		42

BIMESTRES	CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS
Julio – Agosto	Actualización en SST - SENA	1
	Capacitación en caja menor - Min Hacienda	1
	Capacitación Viáticos - Min Hacienda	1
	Curso integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	95
	Excel Avanzado	1
	Inducción para directivos	10
	Jornadas de sensibilización MIPG	95
	TOTAL	204
Septiembre – Octubre	Gestión Caja Menor	1
	Ley 1952 Código disciplinario	52
	Contratación Estatal	1
	Excel Avanzado	8
	Gestión de la Cooperación Internacional	3
	Marcos de referencia y elementos de clasificación documental	2
	Gestión Integral de Servicio al Ciudadano	4
	Herramientas Google	12
	Curso Indicadores de gestión	6
	Segunda jornada de inducción	9
	Lineamientos sobre el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - DAFP	12
	Jornada de Reinducción Institucional	95
TOTAL	205	
Noviembre – Diciembre	Redacción	10
	Comunicación Efectiva	10
	Liderazgo	3
	Relaciones Interpersonales	7
	Resolución de conflictos	7
	Cierre Caja Menor	1
	Fotografía	5
	Primeros auxilios psicológicos	8
	Marketing y Redes Sociales	5
TOTAL	56	
TOTAL SEMESTRE		465

Indicadores

El Plan Institucional de Capacitación cuenta con los indicadores de cobertura y efectividad, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

INDICADOR	PORCENTAJE	ANÁLISIS
Cobertura PIC	100%	De acuerdo a los diferentes ejes temáticos del PIC, se realizaron convocatorias de inscripción y se realizaron solicitudes a los jefes y coordinadores de procesos para que designaran a los colaboradores que participarían; lo anterior con el fin de garantizar la participación de los funcionarios en los diferentes espacios de capacitación. Teniendo en cuenta lo anterior se obtuvo un 100% de cobertura de capacitación de acuerdo al número de funcionarios que asistieron / total de funcionarios de planta. Es importante resaltar que los espacios de capacitación fueron en su mayoría de forma virtual, dando así la oportunidad de mayor participación, ya que los funcionarios se podían conectar desde cualquier lugar donde estuvieran realizando sus funciones.
Efectividad de la formación	99%	De acuerdo a la participación de los colaboradores en los espacios de capacitación, se evaluó la adherencia al conocimiento, obteniendo así un 99% de efectividad de la formación, de acuerdo al número de colaboradores que obtuvieron una calificación mayor al 75% / total de colaboradores que participaron.

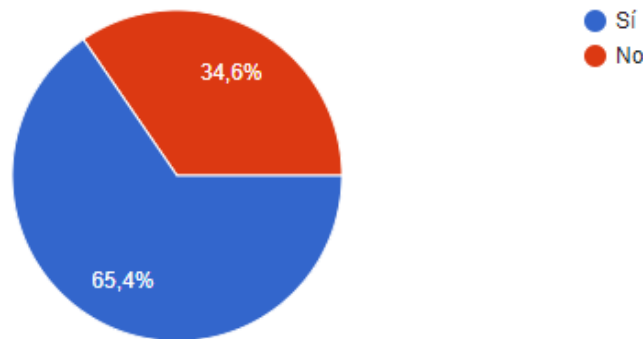
Resultados encuesta de percepción PIC 2020

El Grupo de Talento Humano efectuó encuesta a través de encuesta de google, a fin de conocer percepciones de los funcionarios para el plan de capacitación, de lo cual obtuvimos la siguiente información:

1. ¿Conoce el plan institucional de capacitación de la entidad?

¿Conoce el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad?

78 respuestas

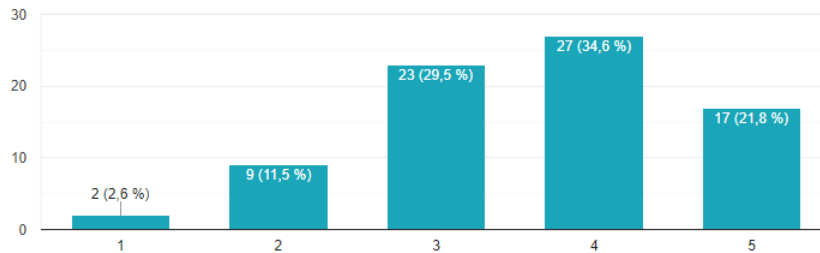


El 65% de los funcionarios evaluados manifestaron conocer el PIC, sin embargo, el 34,6% manifiesta no conocerlo; por lo anterior se efectuará, para la vigencia 2021, el fortalecimiento de los espacios de socialización del mismo, especialmente en las jornadas de inducción y a lo largo de la vigencia, no solo al inicio de la misma.

2. ¿Considera usted que el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se ha ajustado a la necesidad de formación requerida para el desarrollo de sus actividades diarias dentro de la entidad?

¿Considera usted que el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se ha ajustado a la necesidad de formación requerida para el desarrollo de sus actividades diarias dentro de la Entidad?

78 respuestas

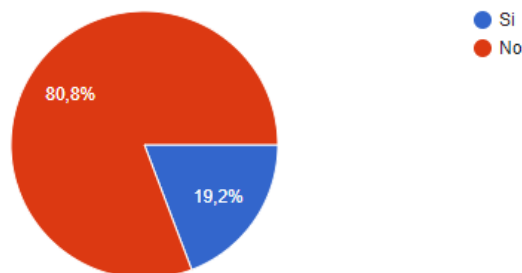


El 21,8% y el el 34,6% de los funcionarios manifestaron que el PIC se ajustó a la necesidad de formación para el desarrollo de sus actividades en la entidad.

3. ¿Ha participado en el programa de Bilingüismo de la Entidad?

¿Ha participado en el Programa de Bilingüismo de la Entidad

78 respuestas



El 19,2% de los funcionarios, manifestaron haber participado en el programa de Bilingüismo, sin embargo el 80,8 manifestaron no haber participado; por lo que se sugiere

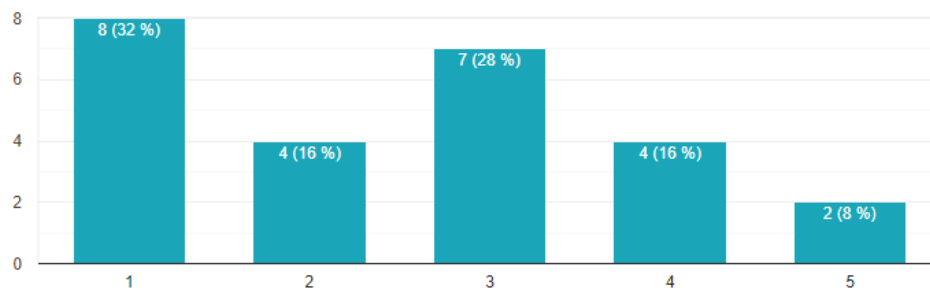
fortalecer este Programa en cuanto a la divulgación y participación durante la vigencia 2021.

A las personas que participaron en el programa de Bilingüismo se les indagó por lo siguiente:

4. Califique la asesoría recibida por la practicante:

Si respondió "Si" en la pregunta anterior, por favor califique los siguientes items: Asesoría recibida por parte de la practicante

25 respuestas

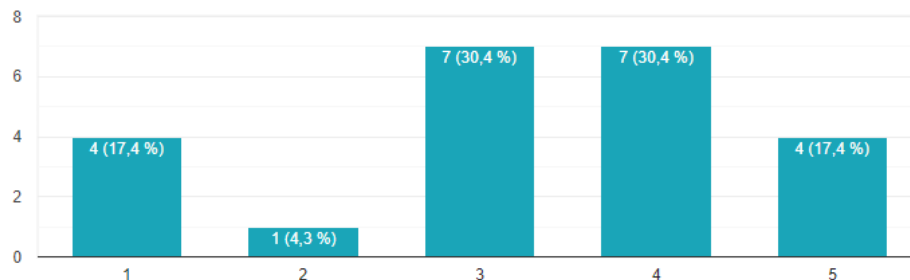


El 32% y el 16% manifestaron que no recibieron una adecuada asesoría por parte de la practicante; por lo anterior, se sugiere fortalecer más la interacción con los participantes y una asesoría más personalizada, durante toda la etapa de aprendizaje.

5. Contenido del curso

Contenido del curso

23 respuestas

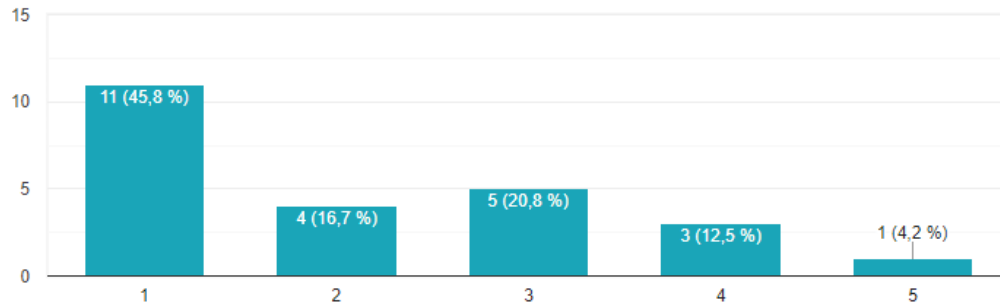


El 30,4% y el 17,4% manifestaron que el contenido del curso fue adecuado.

6. ¿Ha destinado el tiempo necesario para cumplir sus objetivos en el curso de Bilingüismo?

¿Ha destinado el tiempo necesario para cumplir sus objetivos en el curso de Bilingüismo?

24 respuestas



El 45,8% y el 16,7% manifestaron que no dedicaron el tiempo necesario para cumplir con los objetivos del Programa de Bilingüismo; por lo anterior se sugiere incentivar y realizar acompañamientos más periódicos con el ánimo de motivar la participación en el desarrollo del programa.

Acciones de mejora 2021

Teniendo en cuenta los resultados de la implementación del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2020 a continuación se mencionan acciones de mejora a tener en cuenta para la implementación del plan de capacitación para la vigencia 2021:

1. Incluir procesos de formación y desarrollo de fichas pedagógicas para las capacitaciones.
2. Invitar a los funcionarios de la entidad a participar en los ejes de capacitación de acuerdo a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.
3. Generar el cronograma de capacitación con fecha límite de cumplimiento total hasta el mes de noviembre, teniendo en cuenta que el mes de diciembre todos los procesos se encuentran en cierre de los planes de acción y planificación de la vigencia siguiente.
4. Tramitar el proceso contractual en el primer semestre de la vigencia.
5. Direccional el contenido del Plan Institucional de Capacitación con temáticas transversales y estratégicas para la entidad, que su enfoque no sean temas aislados, por el contrario, sean temas que fortalezcan las habilidades y conocimientos de los funcionarios. Por lo anterior, se sugiere que los temas se aborden en diferentes sesiones y no en una única sesión (de acuerdo al tema).
6. Implementar plataformas virtuales, en el desarrollo de las capacitaciones, como por ejemplo utilizar el site virtual con que cuenta la UNGRD.
7. Desarrollar plan de capacitación en Gestión del Riesgo de Desastres.
8. Fortalecimiento en los procesos de Inducción.
9. Entrenar al personal que por su perfil pueden apoyar situaciones de emergencia en el contexto nacional, no solo al personal de la SMD, sino también a las áreas que apoyan dicha gestión.