



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

2019

Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Introducción

El Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y 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, formula el Plan Institucional de Capacitación 2019.

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 plantea a partir de los lineamientos anteriormente mencionados, del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual es articulado con el Plan de Acción de la UNGRD, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido para la vigencia 2019 la UNGRD, a través del Grupo de Talento Humano gestionó el Plan Institucional de Capacitación 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 entidad. Logrando la cobertura de las necesidades y requerimientos de capacitación expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal. Lo anterior orientado por la normatividad vigente.

Objetivo

Objetivo Estratégico:

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.

Objetivos de Gestión:

Fortalecer las competencias de los Servidores Públicos de la entidad desde las dimensiones del hacer, saber y ser.

Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

Ejecución Plan Institucional de Capacitación

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2019 y de acuerdo a la normatividad vigente, se realizó el diagnóstico con la participación de los jefes, coordinadores de área, con los aportes de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación e Información, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de los diferentes procesos teniendo en cuenta la misión, los objetivos y las metas institucionales.

Luego de la elaboración del informe de diagnóstico, se realizó el análisis y priorización de los temas de capacitación en conjunto con la comisión de personal de la entidad, de acuerdo a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos, del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP y del Plan Estratégico de Talento Humano.

De acuerdo a la información recopilada, se obtuvieron los siguientes resultados:

En total se priorizaron 22 ejes temáticos de capacitación de los diferentes procesos de la UNGRD agrupados en las siguientes líneas de aprendizaje incluyendo las competencias del saber, hacer y ser:

1. Trabajo en equipo y adaptación al cambio.
2. Gestión del riesgo
3. Gestión organizacional
4. Gestión procesos
5. Herramientas ofimáticas
6. Necesidades de capacitación para la UNGRD – dirección general

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 y se socializa a través de la página Web de la UNGRD, en las jornadas de inducción institucional y en la herramienta de Neogestión.

Durante el desarrollo del PIC se obtuvo un cumplimiento del 92% de acuerdo a los siguientes resultados:

LÍNEA DE APRENDIZAJE	Promedio de %Cumplimiento
1. Trabajo en equipo y adaptación al cambio	67%
2. Gestión del riesgo	100%
3. Gestión organizacional	100%
4. Gestión procesos	100%
5. Herramientas ofimáticas	68%
6. Inducción / reinducción	100%
TOTAL	92%

A continuación, se desagrega la ejecución de cada una de las líneas, así como las capacitaciones realizadas en cada uno de los bimestres

1. La Línea de Aprendizaje en “**Trabajo en equipo y adaptación al cambio**”, se planteó con el objetivo de fortalecer las competencias del “Ser” a los colaboradores de la entidad, a través de talleres de Coaching Organizacional (individual y grupal). Éstas capacitaciones fueron dirigidas a los líderes de los procesos con sus equipos de trabajo y así brindar herramientas en trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, compromiso, entre otras.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Trabajo en equipo y adaptación al cambio	Formando formadores Nota: La capacitación “Formando formadores” se gestionó a través de la Subdirección General, en donde se solicitó el apoyo del SENA y de la ESAP. De acuerdo a información suministrada por la subdirección nos indicaron que el SENA informó que la UNGRD se encontraba en espera por la demanda que se presenta frente a éste tema. Se priorizará para la vigencia 2020	0%
	Liderazgo, trabajo en equipo, enfoque a resultados y comunicación asertiva	100%
	Compromiso con la organización, adaptación al cambio, creatividad e innovación	100%
CUMPLIMIENTO DE LA LÍNEA DE APRENDIZAJE		67%

2. La Línea de Aprendizaje en “**Gestión del Riesgo**”, surge como una necesidad manifiesta por los procesos misionales, en cuanto a la importancia de que todos los colaboradores conozcan las generalidades de éste tema. Por lo anterior se plantean temáticas en cuanto al desarrollo propio de la misionalidad de la entidad.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Gestión del riesgo	Socialización de protocolos y procedimientos, referentes a emergencias	100%
	Manejo del estrés en situaciones de desastres	100%
	Protocolos de atención en la sala de crisis	100%
	Cuidado de la salud personal en campo	100%
	Protección financiera y la incorporación de la gestión del riesgo en el ordenamiento territorial	100%
CUMPLIMIENTO DE LA LÍNEA DE APRENDIZAJE		100%

3. La Línea de Aprendizaje en “**Gestión Organizacional**”, tiene por objetivo fortalecer las competencias del saber – hacer en temas transversales para la entidad, es por ello que de acuerdo a las necesidades de capacitación se plantean ejes temáticos dirigidos a todos los perfiles de la entidad.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Gestión Organizacional	Manejo del almacén y de bienes y soporte del programa de inventarios	100%
	Contratación pública	100%
	Indicadores de gestión	100%
	Evaluación, seguimiento y formulación de proyectos capacitación financiera y jurídica para el seguimiento de proyectos	100%
	Normas ISO 27001 (seguridad de la información), normas del SIPLAG y conciencia ambiental y HSEQ, auditorías internas a sistemas integrados de gestión bajo la norma ISO 19011:2018, norma de gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 y MIPG	100%
	Plan anticorrupción y atención al ciudadano, gestión de riesgos de corrupción	100%
CUMPLIMIENTO DE LA LÍNEA DE APRENDIZAJE		100%

4. La Línea de Aprendizaje en “**Gestión Procesos**”, se plantearon con el fin de fortalecer competencias en el hacer, en cuanto a fortalecimiento de la utilización de herramientas de uso cotidiano a nivel administrativo y uso puntual como “Fotografía” para las personas que comisionan y requieren generar evidencia fotográfica de las actividades desarrolladas en terreno.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Gestión procesos	Fotografía	100%
	Realización de presentaciones ppt efectivas y redacción	100%
	Tablas de retención documental y organización digital de archivos - SIGOB	100%
CUMPLIMIENTO DE LA LÍNEA DE APRENDIZAJE		100%

5. La Línea de Aprendizaje en “**Herramientas ofimáticas**”, tiene por objetivo optimizar la utilización de éstas herramientas con las que cuenta la entidad y así fortalecer las competencias del saber – hacer en éstos temas puntuales. En cuanto a Excel fue dirigido a todos los colaboradores interesados y ArcGis fue dirigido a los procesos misionales, específicamente a ingenieros catastrales, geodestas, ingenieros de sistemas y geógrafos.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
Herramientas ofimáticas	Excel	100%
	Capacitación en sistemas de información geográfico – ArcGis Nota: Durante el mes de diciembre se realizó proceso de inscripción con el proveedor y se dio inicio a la fase Introdutoria del curso virtual. Para la vigencia 2020 se dará continuidad al curso tanto en la modalidad virtual como presencial.	35%
CUMPLIMIENTO DE LA LÍNEA DE APRENDIZAJE		68%

6. Inducción: Proceso adelantado para dar bienvenida a los nuevos colaboradores de la entidad y acercarlos al quehacer de la entidad a través de la socialización de la misión, visión, estructura organizacional, procesos y procedimientos desarrollados en la entidad.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJES TEMÁTICOS	CUMPLIMIENTO
INDUCCIÓN	Los temas se definieron de acuerdo a la normatividad vigente y a los cambios generados dentro de la Entidad.	100%

Desde el Grupo de Talento Humano se realizaron inscripciones a diferentes eventos de capacitación remitidas por entidades externas como la ESAP, DAFP, Agencia Nacional de Defensa Jurídica, entre otras, de acuerdo a la pertinencia y a los roles de los colaboradores de la entidad. Adicionalmente, durante la vigencia algunos procesos manifestaron la necesidad de capacitar a los colaboradores de la UNGRD en temas específicos tales como el Grupo de Apoyo Financiero y Contable, Subdirección General, la Subdirección de Conocimiento del Riesgo, entre otras. Lo anterior se relaciona a continuación:

LÍNEA	EJES TEMÁTICOS	ENTIDAD / PROCESO CAPACITADOR
OTROS TEMAS	Atención al ciudadano y derechos humanos	DAFP
	Cadena Presupuestal	Grupo de Apoyo Financiero y Contable
	Capacitación en Cuentas para Pago Cierre de Vigencia 2019	Grupo de Apoyo Financiero y Contable
	Rendición de cuentas y derechos humanos	DAFP
	Resiliencia y liderazgo	Subdirección de Reducción del Riesgo de Desastres
	Participación ciudadana	DAFP
	Causas eximentes de responsabilidad	Agencia Nacional de Defensa Jurídica
	Invitación de maestría en gestión del riesgo	Subdirección del Conocimiento del Riesgo
	Integridad en las políticas públicas	Universidad de los Andes
	Seminario fundamentos en derecho administrativo para no abogados	ESAP
	Invitación "La crisis climática y sus soluciones"	Subdirección General

LÍNEA	EJES TEMÁTICOS	ENTIDAD / PROCESO CAPACITADOR
	Invitación "Viernes de Conocimiento" – Subdirección para el Conocimiento del Riesgo"	Subdirección para el Conocimiento del Riesgo
	Taller "Participación ciudadana en el Ciclo de la Gestión Pública con Enfoque en Derechos Humanos y ODS"	DAFP
	Foro "Ciencia, conocimiento y mujer"	Subdirección General
	Conversatorio "Lecciones aprendidas del sismo y tsunamis de 12 de diciembre de 1979"	Subdirección para el Conocimiento del Riesgo
	Primer Encuentro de Discapacidad	DAFP
	Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo	CLAD
	Actualizaciones relacionadas con topografía, geomática y geodesia	Sociedad Colombiana de Topógrafos
	Gestión de proyectos de desarrollo – BID	BID

Desarrollo del PIC por bimestre

De acuerdo al cronograma del Plan Institucional de Capacitación y a la disponibilidad de la entidad externa o capacitador, las capacitaciones se desarrollaron de la siguiente manera:

ENERO – FEBRERO

Durante este bimestre se desarrolló la formulación y diagnóstico de necesidades enviado a los jefes de oficina, coordinadores y directivos, a través del formato FR-1601-GTH-26. El consolidado de las necesidades de capacitación por proceso es presentado al comité de personal con el fin de generar la priorización y aprobación de los temas a desarrollarse en la vigencia 2019. Posteriormente se generó el cronograma a ejecutarse.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Gestión Organizacional	Curso MIPG	92
Inducción	Primera jornada de inducción	17

MARZO - ABRIL

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Gestión del Riesgo	Gestión del riesgo	17
Gestión del Riesgo	Incorporación del gestión del riesgo en el POT	14
Gestión del Riesgo	Protección financiera en gestión del riesgo	20
Gestión del Riesgo	Protocolos de emergencia en la sala de crisis	12
Gestión del Riesgo	Manejo del estrés en emergencia - cuidado de la salud en comisión	8

MAYO - JUNIO

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Gestión Organizacional	Actualización ISO 9001 – 14001 - DAFP	1
Otras Capacitaciones	Cadena presupuestal	24
Otras Capacitaciones	Rendición de cuentas con enfoque en derechos humanos	5
Trabajo en equipo y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	211
Gestión Procesos	TRD	150

JULIO – AGOSTO

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Gestión Organizacional	Inventarios	25
Otras Capacitaciones	Resiliencia y liderazgo	21
Gestión Procesos	Fotografía	18
Gestión Organizacional	Indicadores de gestión	35
Inducción	Segunda jornada de inducción	37
Otras Capacitaciones	Gestión de proyectos de desarrollo - BID	9
Gestión Organizacional	Contratación pública	27

SEPTIEMBRE – OCTUBRE

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Gestión Organizacional	Inventarios	25
Gestión Procesos	Realización de presentaciones PPT efectivas y redacción	37
Trabajo en equipo y adaptación al cambio	Liderazgo, trabajo en equipo, enfoque a resultados y comunicación asertiva	26
Otras Capacitaciones	Actualizaciones relacionadas con topografía, geomática y geodesia	1
Gestión Organizacional	Formulación de proyectos	26
Gestión Procesos	Fotografía	5
Otros temas	Participación ciudadana	Se envía socialización por correo masivo institucional

NOVIEMBRE – DICIEMBRE

LÍNEA DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	No. DE PARTICIPANTES
Herramientas Ofimáticas	ArcGis	11
Otras Capacitaciones	Causas eximientes de responsabilidad	4
Otras Capacitaciones	Capacitación en Cuentas para Pago Cierre de Vigencia 2019	16
Gestión Organizacional	Formulación de proyectos	13
Gestión Organizacional	Normas ISO 27001 (seguridad de la información), normas del SIPLAG y conciencia ambiental y HSEQ, auditorías internas a sistemas integrados de gestión bajo la norma ISO 19011:2018, norma de gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018	21

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	90%	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 90% de cobertura de capacitación de acuerdo al número de

INDICADOR	PORCENTAJE	ANÁLISIS
Efectividad de la formación	96%	<p>funcionarios que asistieron / total de funcionarios de planta.</p> <p>De acuerdo a la participación de los colaboradores en los espacios de capacitación, se evaluó la adherencia al conocimiento, obteniendo así un 96% de efectividad de la formación, de acuerdo al número de colaboradores que obtuvieron una calificación mayor al 75% / total de colaboradores que participaron. Algunas de las capacitaciones fueron certificadas por la entidad capacitadora como el SENA, ARL Positiva, Icontec, entre otras.</p>

Conclusiones PIC vigencia 2019

1. La UNGRD fortaleció las competencias del “Ser” a través del desarrollo de talleres de Coaching Organizacional tanto a nivel grupal como individual, dirigido a los líderes de los procesos con sus equipos de trabajo.
2. Durante la vigencia se contó con el apoyo del SENA para realizar capacitaciones certificadas por ellos (Indicadores de Gestión y Manejo del almacén y de bienes y soporte del programa de inventarios).
3. Se realizó capacitación en Normas ISO 27001 (seguridad de la información), normas del SIPLAG y conciencia ambiental y HSEQ, auditorías internas a sistemas integrados de gestión bajo la norma ISO 19011:2018, norma de gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 y MIPG, a través del contrato UNGRD-070- 2019, con el Icontec, el cual permitió la certificación de algunos líderes SIPLAG y ECOSIPLAG en éstos temas.
4. El DNP apoyó a la UNGRD en el fortalecimiento de conocimientos de los colaboradores de la entidad en cuanto a la Formulación de Proyectos, necesidad manifestada en el PIC de la vigencia.

Acciones de mejora 2020

Teniendo en cuenta los resultados de la implementación del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2019 a continuación se mencionan acciones de mejora a tener en cuenta para la implementación del plan de capacitación para la vigencia 2020:

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 Proyectos de Aprendizaje por Equipos, que, aunque no obtengan beneficios como los funcionarios de Carrera Administrativa, es importante incentivar la participación en ésta modalidad para fortalecer el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los funcionarios en general.
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. Direccionar 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. Revisar la viabilidad de implementar capacitaciones a través de plataformas virtuales.