



GOBIERNO DE COLOMBIA



# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión  
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

# Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2022-2026

Grupo de Talento Humano - Secretaría General

31 De enero de 2023



## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b><u>MARCO NORMATIVO .....</u></b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><u>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....</u></b>	<b>3</b>
<b>A.</b>	<b><u>MISIÓN</u></b>	<b>3</b>
<b>B.</b>	<b><u>VISIÓN</u></b>	<b>3</b>
<b>C.</b>	<b><u>PRINCIPIOS ÉTICOS:</u></b>	<b>3</b>
<b>D.</b>	<b><u>CÓDIGO DE INTEGRIDAD:</u></b>	<b>4</b>
<b>E.</b>	<b><u>OBJETIVO GENERAL DE LA UNGRD</u></b>	<b>4</b>
<b>F.</b>	<b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b>	<b>5</b>
<b>G.</b>	<b><u>POLÍTICA DE LA UNGRD</u></b>	<b>5</b>
<b>H.</b>	<b><u>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNGRD</u></b>	<b>7</b>
<b>I.</b>	<b><u>LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD</u></b>	<b>10</b>
<b>3.</b>	<b><u>DIAGNÓSTICO .....</u></b>	<b>15</b>
<b>A.</b>	<b><u>AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG</u></b>	<b>15</b>
<b>B.</b>	<b><u>INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</u></b>	<b>20</b>
<b>4.</b>	<b><u>DESARROLLO.....</u></b>	<b>22</b>
<b>4.1</b>	<b><u>RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2018</u></b>	<b>24</b>
<b>4.2</b>	<b><u>RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2019</u></b>	<b>33</b>
<b>4.3</b>	<b><u>RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2020</u></b>	<b>42</b>
<b>4.4</b>	<b><u>RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2021</u></b>	<b>50</b>
<b>5.</b>	<b><u>PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2022 .....</u></b>	<b>66</b>
<b>6.</b>	<b><u>RECURSOS .....</u></b>	<b>71</b>
<b>7.</b>	<b><u>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</u></b>	<b>72</b>
<b>8.</b>	<b><u>ANEXOS.....</u></b>	<b>¡Error!</b>

Marcador no definido.



## Marco Normativo

El marco normativo externo e interno sobre el cual se fundamenta el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra de manera detallada y actualizada en el normograma del Grupo de Talento Humano, el cual se encuentra en Neogestion con el código de formato FR-1300-SIPG-09. En cuanto a la matriz de requisitos legales de Seguridad y Salud en el trabajo, se encuentra identificada con el código de formato FR-1300-SIPG-03.

## Direccionamiento Estratégico

### A. MISIÓN

Somos la Unidad que dirige, orienta y coordina la Gestión del Riesgo de Desastres en Colombia, fortaleciendo las capacidades de las entidades públicas, privadas, comunitarias y de la sociedad en general, con el propósito explícito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible, a través del conocimiento del riesgo, su reducción y el manejo de los desastres asociados con fenómenos de origen natural, socio natural, tecnológico y humano no intencional.

### B. VISIÓN

A 2030 la Unidad será reconocida como la entidad que coordina, articula y fortalece el SNGRD en la comprensión del riesgo de desastres, la incorporación de la Gestión Integral del Riesgo en la cultura de los Colombianos, la reducción del riesgo, la preparación para la respuesta a las emergencias, la oportuna y adecuada respuesta y la orientación de los procesos de recuperación de desastres con enfoque de resiliencia y desarrollo sostenible; disminuyendo las condiciones de riesgo, la pérdidas y los costos asociados a los desastres.

### C. PRINCIPIOS ÉTICOS:

- En toda ocasión tomamos decisiones privilegiando el interés general antes que el interés particular.
- Actuamos bajo el entendido que los principios y valores no son susceptibles de negociación o transgresión.
- Tenemos especial cuidado en la administración de los bienes públicos evitando toda situación de fraude en el uso de los mismos.

- Todas las personas son nuestro foco de servicio manifestado en acciones humanitarias ante cualquier situación que ponga en peligro sus vidas.
- El buen relacionamiento al interior de la UNGRD y con los grupos relacionados, constituye un elemento fundamental que agrega valor a nuestra entidad y a la labor que desarrollamos.
- Hacemos uso adecuado de la información que administramos.
- Desarrollamos nuestra labor dando lo mejor de nosotros en estricto cumplimiento a la ley.
- Unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la UNGRD para fortalecer la transparencia.
- Impulsar la participación de las partes interesadas en la GRD.

#### **D. CÓDIGO DE INTEGRIDAD:**

- **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar siempre en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que hay relación en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas cada cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Vocación de servicio:** Disponer de todos los esfuerzos dirigidos en ayudar a los ciudadanos y ciudadanas a fin de contribuir a la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de las personas

#### **E. OBJETIVO GENERAL DE LA UNGRD**

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres dirige la implementación de la gestión del riesgo de desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible, y coordina el funcionamiento y el desarrollo continuo del sistema nacional para la



prevención y atención de desastres – SNPAD, hoy Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

## **F. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres atendiendo las políticas de desarrollo sostenible.
- 2) Coordinar el funcionamiento, desarrollo continuo y fortalecimiento del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD.
- 3) Promover la identificación, análisis, evaluación y monitoreo de las condiciones de riesgo del país.
- 4) Fomentar la investigación, educación, comunicación y gestión del conocimiento, para una mayor conciencia del riesgo en Colombia.
- 5) Adelantar medidas para modificar o disminuir las condiciones de riesgo existentes y futuras en Colombia, a fin de reducir la amenaza, la exposición y la vulnerabilidad de las personas, los medios de subsistencia, los bienes, la infraestructura y los recursos ambientales expuestos a daños y pérdidas en caso de producirse eventos físicos peligrosos.
- 6) Reducción del riesgo financiero del país.
- 7) Impulsar acciones para mejorar la eficiencia en la preparación para la respuesta y la recuperación post desastre. Apoyar la atención de emergencias a nivel nacional oportuna y eficientemente e implementar medidas para su rehabilitación y reconstrucción efectiva.
- 8) Mejorar la capacidad estratégica, técnica, tecnológica y operativa de la Unidad para ejercer de manera eficiente y efectiva la coordinación del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD

## **G. POLÍTICA DE LA UNGRD**

De conformidad con lo establecido en el Decreto 4147 de 2011, la Ley 1523 de 2012 y el Decreto 2672 de 2013, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, en cumplimiento de su objetivo de dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible, coordinar el funcionamiento y el desarrollo continuo del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, y en concordancia con el plan de desarrollo, los planes sectoriales y de desarrollo administrativo, el sistema de control interno y los planes



estratégicos de la Entidad, se compromete a través de la Dirección a gestionar los recursos necesarios para:

Satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía y comunidad en general del territorio colombiano, con:

- Conocimiento de escenarios de riesgos actuales y futuros.
- La corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres.
- La adaptación a la variabilidad y cambio climático, movilizándolo e incentivando el financiamiento de la gestión financiera para la resiliencia territorial.
- Garantizando una recuperación adaptada y resiliente ante desastres.

Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los factores de riesgos y peligros que puedan generar accidentes o enfermedades laborales, con enfoque incluyente en sus funcionarios, contratistas y visitantes; así como las demás partes interesadas relacionadas con el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo de la UNGRD, a través de las siguientes acciones:

- Ofrecer condiciones de bienestar en el trabajo y de vida seguras.
- Generar y abordar los riesgos y oportunidades con el fin de mejorar la capacidad del SGSST.
- Propender por un sano ambiente de convivencia laboral y no acoso laboral.
- Fortalecer el Sistema de Vigilancia Epidemiológico, con énfasis en el Programa de Entornos Saludables.
- Promover y garantizar la aplicación de las medidas de bioseguridad con el fin de prevenir, mitigar y contener los eventos biosanitarios que se puedan presentar en el país.
- Fortalecer el cumplimiento de protocolos, manuales, procedimientos y política de salidas a terreno.
- Propiciar espacios de consulta, participación y sensibilización de colaboradores de la entidad y demás partes interesadas, en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar y preparar a los colaboradores de la entidad frente a la respuesta de posibles escenarios de emergencias.

Fomentar buenas prácticas para la prevención y mitigación de los impactos ambientales en busca de la neutralidad de carbono mediante:



- La promoción de los programas de gestión ambiental.
- El conocimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) producidos en las actividades desarrolladas por la Unidad.
- Las estrategias de compensación ambiental.

Propender por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en la Unidad y sus partes interesadas, a través de la gestión de riesgos de seguridad de la información; así como el cumplimiento de los objetivos y lineamientos establecidos en el Manual de Políticas de Seguridad de la Información.

Cumplir con los requisitos legales y de otra índole aplicables a la UNGRD con relación a los sistemas de gestión de calidad, ambiental, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad de la información, de acuerdo a la normatividad legal vigente.

Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Planeación y Gestión - Siplag, por medio del establecimiento, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas, para contribuir con la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la Unidad, la seguridad, salud y bienestar de sus funcionarios y contratistas, el cuidado del medio ambiente y la seguridad y confidencialidad de la información.

La presente política se establece en el marco de la implementación, mantenimiento y mejora del Siplag, y se encuentra en concordancia con la misión y la visión de la UNGRD. Tendrá vigencia a partir de la aprobación impartida por la Dirección General mediante comunicación interna, se divulgará a través de su publicación y socialización a funcionarios, contratistas y visitantes, brindando el marco de referencia para el establecimiento y cumplimiento de los objetivos del Siplag y será revisada para su continua adecuación.

## **H. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNGRD**

- 1) Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.
- 2) Avanzar en el conocimiento de escenarios de riesgos actuales y futuros para orientar la toma de decisiones en la planeación del desarrollo
- 3) Asegurar la corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres y la adaptación a la variabilidad y al cambio climático.



- 4) Movilizar el financiamiento e incentivar la gestión financiera para la resiliencia territorial.
- 5) Garantizar una recuperación adaptada y resiliente ante desastres.

### **EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA UNGRD**

Con el fin de cumplir con los objetivos generales y específicos de la UNGRD, se han establecido 5 ejes estratégicos para orientar las acciones de la Unidad, los cuales se definen a continuación:

Ejes	Líneas de Acción
Fortalecimiento Territorial (Nacional y Subnacional)	Políticas públicas y actualización del marco normativo del SNGRD
	Fortalecimiento de componentes y capacidades institucionales del SNGRD
	Apropiación nacional del proceso de conocimiento del riesgo
	Gestión de información para el conocimiento del riesgo
	Apropiación nacional del proceso de reducción del riesgo de desastres (RRD)
	Apropiación nacional del proceso de manejo de desastres
	Fortalecimiento para la gestión territorial del riesgo de desastres
Gestión con Sectores para el Desarrollo	Capacidades para la coordinación y la planificación sectorial
	Seguimiento y reporte de las capacidades sectoriales
	Gestión de convenios
	Coordinación o participación en instancias intersectoriales
Participación Comunitaria, Educación y Cultura	Empoderamiento comunitario para la gestión del riesgo de desastres con enfoque diferencial
	Comunicación del riesgo e información pública
	Incorporación de la gestión del riesgo en la educación, investigación e innovación





Ejes	Líneas de Acción
Articulación Publico Privada	Impulso de la gestión del riesgo en el sector privado
Gobernanza Institucional	Articulación misional
	Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad
	Gestión Estratégica y Planeación Institucional / Evaluación de Resultados
	Gestión con Valores para Resultados
	Información y Comunicación
	Sistema de Control Institucional
	Gestión de Conocimiento y la Innovación

**A. FORTALECIMIENTO TERRITORIAL:** Formular políticas y fortalecer los componentes del SNGRD en el ámbito nacional; Implementar con efectividad los procesos de conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, aumentando las capacidades nacionales del SNGRD; Impulsar y fortalecer capacidades departamentales, distritales y municipales para la gestión del riesgo de desastres.

**B. GESTIÓN CON SECTORES PARA EL DESARROLLO:** Apoyar la implementación de la gestión del riesgo de desastres en el ámbito sectorial; Coordinar o participar en iniciativas intersectoriales para la implementación de la gestión del riesgo y la integración de políticas para el desarrollo.

**C. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA, EDUCACIÓN Y CULTURA:** Promover la participación comunitaria y la cultura de gestión del riesgo de desastres con enfoque diferencial; Fomentar la incorporación de la gestión del riesgo de desastres en la educación, la investigación y la innovación.

**D. ARTICULACIÓN PÚBLICO PRIVADA:** Impulsar una mayor vinculación de los intervinientes privados en el SNGRD y su articulación con las entidades públicas y la comunidad.



**E. GOBERNANZA INSTITUCIONAL:** Promover el fortalecimiento institucional, dirigir la implementación del Modelo integrado de Planeación y Gestión y la modernización institucional.

## I. LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

El plan estratégico institucional está conformado por cinco ejes estratégicos, en los cuales la política de talento humano se encuentra articulada en el eje de “Gobernanza Institucional”, cuyo propósito es dirigir la implementación de la gestión del MIPG y el fortalecimiento institucional. La primera línea de acción de éste eje, es la denominada Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, en concordancia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conforme a lo descrito a continuación:

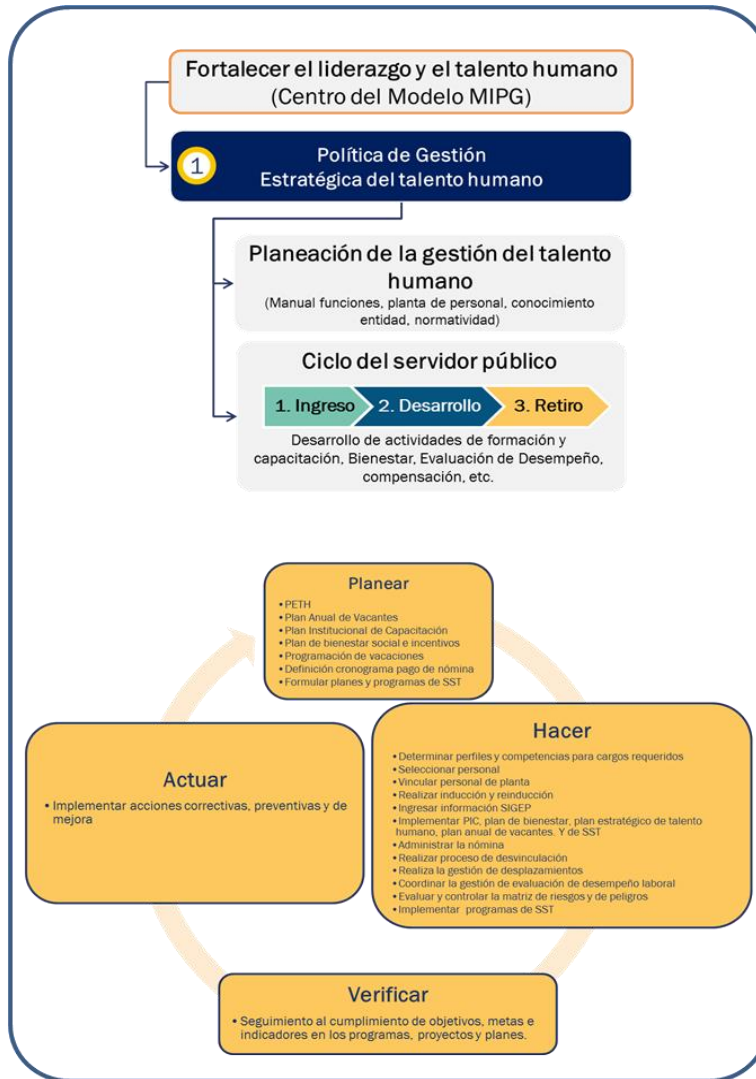
Objetivo Estratégico PEI	Eje estratégico o PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.	Gobernanza Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad	Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y particulares que desempeñan funciones públicas en la UNGRD, a través del desarrollo y mejoramiento de sus competencias, habilidades y calidad de vida laboral, con el fin de generar un servicio integral que aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Empoderar a todos los niveles de la entidad en el liderazgo y responsabilidades existentes en cumplimiento de la política estratégica de talento humano conforme a la normatividad vigente.
				Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.
				Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas

PEI - Plan Estratégico Institucional

PETH- Plan Estratégico Talento Humano



El cumplimiento de las estrategias anteriormente definidas se efectuará con base en lo establecido en el modelo integrado de planeación y gestión, para el cumplimiento de una política de gestión de talento humano que se encuentre dirigida a una planeación adecuada del talento humano de la entidad, así como el desarrollo de actividades en el marco del ciclo del servidor público referentes a formación y capacitación, bienestar, compensación, desempeño, articuladas mediante el ciclo PHVA.



Así las cosas, es pertinente señalar que la ejecución de la política de talento humano en la Unidad se encuentra a cargo del Grupo de Talento Humano de La Secretaría General de la Entidad, cuyas funciones se establecen en la Resolución 684 de 2013, modificada por la resolución 300 de 2014 y 1552 de 2014 y se presentan a continuación:

1. Asesorar a la Dirección y/o Secretaría General, en el diseño, preparación, implementación, ejecución y evaluación de los planes y programas de Gestión del Talento Humano, identificando necesidades, indicadores, normatividad y acciones que deben seguirse para la mejor administración del talento humano de la Entidad.
2. Garantizar y vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de administración de personal.
3. Velar por el desarrollo del Talento Humano, coordinando y ejecutando los programas de fomento, capacitación y mejoramiento de las competencias del talento humano al servicio de la UNGRD y promover, impulsar, promover y desarrollar los procesos de inducción y re inducción.
4. Coordinar las actividades relacionadas con el diseño, implementación y evaluación de programas de Bienestar Social de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad.
5. Coordinar las actividades relacionadas con el diseño, implementación y evaluación del sistema de reconocimientos e incentivos para los funcionarios de la Unidad, de conformidad con la normatividad vigente.
6. Desarrollar y mantener programas de seguridad industrial y salud ocupacional y velar por el cumplimiento de la normatividad vigente en la materia
7. Adelantar la organización y ejecución de los procesos de carrera administrativa, selección, clasificación, registro y desarrollo del personal al servicio de las dependencias de la entidad.
8. Orientar el estudio y revisión de los actos administrativos referentes a nombramientos, remociones y demás situaciones administrativas del personal; tramitar novedades y expedir las certificaciones que corresponda.
9. Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar de los funcionarios de la entidad y retomando los resultados arrojados en el proceso de evaluación de desempeño o evaluación de la gestión de los servidores.
10. Preparar y presentar a las Directivas el Plan de Incentivos Institucionales y velar por el correcto cumplimiento del Sistema de Estímulos e incentivos para el Talento Humano al servicio de la entidad.
11. Responder por la oportuna y adecuada aplicación del Sistema de Evaluación y Calificación de desempeño.



12. Elaborar el Plan Anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.
13. Coordinar la preparación, liquidación y trámite adecuado de la nómina, factores salariales y demás prestaciones y reconocimientos económicos del personal, así como los descuentos y demás novedades generadas por las diferentes situaciones administrativas a que haya lugar, de conformidad con las disposiciones que rigen la materia.
14. Verificar que las liquidaciones de las deducciones de nómina estén correctas y acordes con la normatividad vigente.
15. Coordinar los trámites necesarios para la liquidación y cancelación de las prestaciones sociales de los ex funcionarios de la entidad.
16. Proyectar, elaborar y remitir a la Secretaría General las solicitudes de disponibilidad presupuestal necesarias para cubrir los pagos de la nómina y de los conceptos inherentes a esta, llevando el control mensual de los mismos.
17. Coordinar el manejo de la caja menor de viáticos y gastos de viaje al interior y al exterior del país, de conformidad a la normatividad establecida.
18. Revisar que las solicitudes de comisión de servicio al interior y al exterior del país cumplan con requisitos legales, y que los viáticos y gastos de viaje de funcionarios o contratistas estén liquidados adecuadamente, cuando haya lugar a su reconocimiento.
19. Proyectar los actos administrativos para el otorgamiento de comisiones de servicio al interior y al exterior del país para la firma del Secretario General.
20. Coordinar la programación mensual del P.A.C., según los compromisos registrados, las modificaciones en la nómina teniendo en cuenta las directrices del Grupo de Apoyo Financiero y Contable de la entidad.
21. Suministrar la información necesaria al Grupo de Apoyo Financiero y Contable para la cancelación de todo tipo de emolumentos devengados por los funcionarios de la entidad.
22. Participar en la preparación del proyecto de presupuesto para los gastos de personal en coordinación con el Grupo de Apoyo Administrativo según las pautas y lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
23. Planear, ejecutar y controlar la política institucional en las áreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desvinculación del talento humano de la Unidad.
24. Mantener actualizada la información correspondiente a Hoja de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y realizar su mantenimiento de acuerdo a



los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad que desarrolle esta actividad.

- 25.** Coordinar el trámite en nombre de la UNGRD de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos Profesionales) de los funcionarios al igual que su vinculación a la Caja de Compensación Familiar y demás beneficios colectivos, dentro de la liberalidad que les otorga la ley.
- 26.** Velar porque todo el personal que tiene relaciones laborales o contractuales con la entidad, se encuentre amparado en las Aseguradoras de Riesgos Laborales
- 27.** Coordinar la custodia y la actualización de las historias laborales de los funcionarios de la entidad, manteniendo la reserva de los documentos que reposan en la misma.
- 28.** Expedir y suscribir las certificaciones solicitadas por funcionarios y ex funcionarios, de la UNGRD, cuyas hojas de vida reposen en los archivos de la institución.
- 29.** Expedir y suscribir las certificaciones sobre la inexistencia o insuficiencia de personal de planta que se requiera, con el fin de dar cumplimiento a los trámites de la contratación, conforme con las disposiciones legales.
- 30.** Proponer a la Dirección General las modificaciones al manual de funciones y requisitos de la entidad.
- 31.** Coordinar y asesorar la preparación y gestión de las modificaciones de la planta de personal, según las instrucciones de la Dirección General.
- 32.** Mantener sistemas de control de horarios de trabajo del personal de la Unidad y velar por su cumplimiento.
- 33.** Asesorar a las dependencias de la Unidad en lo relacionado con la administración del Talento Humano.
- 34.** Coordinar la preparación para firma del funcionario competente, los actos administrativos relacionados con las novedades de personal, conservando un registro y archivo de las situaciones administrativas del personal.
- 35.** Colaborar con la elaboración y/o actualización de procesos y procedimientos relacionados con el Grupo bajo su coordinación, al igual que su desarrollo e implementación en el área bajo su coordinación.
- 36.** Adelantar los trámites precontractuales para la adquisición de bienes y servicios necesarios para la gestión de las funciones asignadas al grupo, en coordinación con el Grupo de Apoyo Administrativo.
- 37.** Actualizar permanentemente los procesos y procedimientos del Grupo conforme a las normas legales vigentes y a las necesidades de la UNGRD.
- 38.** Proponer indicadores de gestión que permitan medir y evaluar la eficiencia y eficacia del grupo.



### A. AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG

La matriz del plan estratégico de talento humano, se constituye como una herramienta de diagnóstico establecida por el MIPG que permite conocer el estado de la entidad en lo referente a la implementación de una gestión estratégica de talento humano.

De esta manera una vez adelantado el respectivo diagnóstico en la matriz dispuesta para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la entidad se encuentra en una fase de madurez de transformación, es decir que *“la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas, pero que a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano”* (DAFP, 2017, p.68).

Dentro de la fase de planeación, la entidad ha mejorado en la consolidación de información normativa que afecta la gestión del grupo, con procesos de actualización del normograma, así como la matriz de requisitos legales de SST.

Se emprendió estrategia para mantener actualizado el SIGEP, a través de la implementación de instrumento sin pendientes de retiro y traslado, dentro del cual uno de los ítems incluye la actualización del SIGEP.

Son componentes principales de la política estratégica de talento humano la construcción de los planes de bienestar (incluyendo clima y cultura organizacional), capacitación (incluyendo los componentes de inducción y reinducción), Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación del desempeño.

La entidad actualiza el manual de funciones y competencias laborales adoptado mediante la resolución 290 de 2015, ajustando lo correspondiente a las competencias laborales generales para los empleos públicos de los diferentes niveles jerárquicos establecidos en decreto 815 de 2018, así como lo establecido en la resolución del DAFP 667 de 2018, mediante el cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.



La Política talento humano fue incluida como una línea de acción del quinto objetivo estratégico de la entidad, en línea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en el marco de lo cual se definieron las estrategias que enmarcan las actividades realizadas de manera anual.

En cuanto a la fase de ingreso, se ha fortalecido el proceso de manejo de historias laborales, realizando una reorganización de las mismas, partiendo de los funcionarios activos. Es de señalar que la planta de personal de la entidad está conformada por 102 cargos, de los cuales 16 corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, 85 en provisionalidad y 1 en carrera administrativa.

La categoría de gestión del desempeño se encuentra valorada en cero, teniendo en cuenta que a la fecha no se ha dado el procedimiento de evaluación de periodo de prueba que se debe efectuar a los servidores de carrera administrativa, pues aún no se ha adelantado el respectivo concurso, toda vez que se están adelantando gestiones para llevar a cabo un proceso de rediseño institucional.

### **Desarrollo:**

La fase de desarrollo genera una gran cantidad de actividades a ejecutar, direccionadas al crecimiento y bienestar del funcionario público.

Durante las vigencias 2018 a 2021, se realizaron los respectivos procesos de inducción. En la vigencia 2021 se efectuó el respectivo proceso de reinducción para todos los funcionarios de la entidad, donde se presentó el desarrollo del Grupo de Tecnologías de la información, así como los avances correspondientes al proceso de rediseño institucional.

Respecto a la gestión de información la entidad ha adelantado esfuerzos importantes para la consolidación de información relacionada con ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), así como de comisiones y desplazamientos tanto al interior como al exterior. Así las cosas, en la vigencia 2020 se desarrolló Mi Unidad Virtual como herramienta de gestión de información a través de la cual se pueden adelantar servicios de trámite de certificaciones laborales, solicitud de permisos, solicitud de retiro de cesantías y solicitudes de vacaciones. Para la vigencia 2022, se contempla culminar el desarrollo del aplicativo para las solicitudes de trámites de comisiones, desplazamientos y tiquetes y la migración a Smart People como herramienta de autogestión para situaciones administrativas de los Funcionarios.





La entidad adoptó mediante acto administrativo el sistema de evaluación de desempeño del Sector Presidencia. Así mismo, durante la vigencia 2019 efectuó modificaciones puntuales a la entidad, en el marco de aclarar la medición de aporte a la gestión para los funcionarios vinculados en provisionalidad. El fortalecimiento de la gestión de desempeño deberá ser fortalecida mediante el adecuado seguimiento y gestión de los planes de mejoramiento en línea con lo establecido en el plan de capacitación de la entidad. Finalmente, se desarrolló plan de mejoramiento dirigido al fortalecimiento de la evaluación de desempeño, el cual fue ejecutado en un 80% en la vigencia 2019, contemplando el 20% restante para ejecución en el 2020.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación se elabora de acuerdo al diagnóstico de necesidades de la alta dirección, las necesidades de las áreas y de los funcionarios. Durante la vigencia 2019, se desarrolló proyecto de aprendizaje dirigido al fortalecimiento del conocimiento de la política de gestión del riesgo en asocio con la subdirección para el conocimiento del Riesgo, la cual se consolidó. No obstante las dificultades presentadas con Ocasión del COVID-19, solo se logró definir los lineamientos generales y se estima para el 2021 estructurar el curso de gestión de riesgo a través de plataforma virtual. Así mismo, para el 2021 se incorporan los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 conforme a los siguientes ejes:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
2. Creación de Valor Público
3. Transformación Digital
4. Probidad y Ética de lo Público

En la vigencia 2018 se efectuaron esfuerzos para el desarrollo del programa de bilingüismo al interior de la entidad el cual fue ejecutado de manera virtual. Sin embargo, los resultados no fueron los esperados. Esta temática fue incluida dentro del plan de capacitación de la vigencia 2020 con el fin de trabajarlo a fondo conforme a la línea del DAFP. Es de señalar que en la vigencia 2020 se efectuó la ejecución del programa con el apoyo de practicante de la Universidad EAN. Sin embargo, se debe fortalecer su desarrollo para la vigencia 2021

Respecto a lo correspondiente a Bienestar e Incentivos, la Unidad ha desarrollado sus planes en cada una de las vigencias incluyendo actividades deportivas, culturales, de integración, las principales fechas del año, incentivos de equilibrio de vida personal y laboral, implementación de compensatorios para fin de año y semana santa entre otros. En la vigencia 2020 se tuvo el reto de ejecutar el plan de manera virtual lo cual trajo gran



variedad de retos y oportunidades. Para la vigencia 2021 se contempla su desarrollo de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” donde los ejes se constituyen de la siguiente manera:

1. Factores psicosociales
2. Salud mental
3. Convivencia social
4. Alianzas interinstitucionales
5. Transformación digital

En lo referente a la administración de talento humano, se ha hecho parte del desarrollo del programa Estado Joven, mediante la vinculación de (12) pasante en la vigencia 2022.

Así mismo, a través del site de la entidad se han socializado los diferentes beneficios del programa servimos, así como las alianzas desarrolladas por la entidad. Para la vigencia 2021 se implementaron los benéficos de descuento con Starbucks y Sándwich Cubano, el préstamo gratuito en bicis, ferias y conciertos de la comunidad Connecta.

De otro lado, se publicó la Resolución 1250 del 30 de diciembre, para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo y se proyectó la resolución de flexibilidad laboral.

En cuanto a la medición de clima laboral en la vigencia 2021 se procedió con la medición de clima laboral a través de la caja de compensación obteniendo un 93.54 de calificación a nivel de macroclima, microclima y nivel personal. En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció una mejora consistente en los niveles de satisfacción de los colaboradores con el ambiente de trabajo, la importancia de fortalecer los estilos de liderazgo. Así mismo durante la vigencia 2021 se efectuaron talleres dirigidos al fortalecimiento de estas dimensiones y en 2022 se ejecutará el Plan de intervención de acuerdo a los resultados.

La Unidad cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que para la vigencia 2022 se logró la certificación en la norma ISO 45001:2018. Adicionalmente se da cumplimiento a lo señalado en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

La categoría de negociación colectiva se gestiona con la creación del sindicato en la vigencia 2022.



Por último, en cuanto a gerencia pública, la entidad aplica la construcción y evaluación de gerentes públicos. No obstante, se deben fortalecer mecanismos de intervención del desempeño, así como el fortalecimiento de capacidades blandas relacionadas con liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva.

### Retiro:

La entidad implementa la entrevista de retiro con el fin de consolidar la información respectiva. Adicionalmente, como mecanismo de gestión del conocimiento, se estableció el formato sin pendientes a través del cual se hace exigible el respectivo informe de entrega de las actividades desarrolladas a cargo, tanto por desvinculación como por traslado.

Durante la vigencia 2022 se desarrollaron talleres grupales de emprendimiento y proyecto de vida para los funcionarios próximos a la edad de pensión y acompañamiento individual a las personas que así lo solicitaron. Finalmente, para la vigencia 2022, se mejoró la experiencia de desvinculación, a través de reconocimiento ofrecido por la coordinación de talento humano a los Funcionarios que se retiraron, así como el ofrecimiento de acompañamiento psicológico.

### Rutas:

La matriz de diagnóstico permite determinar el estado de aspectos que influyen directamente en la efectividad de la gestión, las cuales han sido denominadas Rutas de Creación de Valor. A continuación, se detalla la información de cada una de ellas, así como los componentes que impactan en la misma, de los cuales se presentaron avances gestionados de acuerdo a cada etapa del ciclo del servidor público.

Ruta	Subrutas	Objetivo	Temas relacionados
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Un empleado feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
	Equilibrio laboral-personal		
	Salario emocional		
	Innovación		
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento con el fin de contar con el compromiso de las personas	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de
	Bienestar del Talento		
	Liderazgo en valores		

Ruta	Subrutas	Objetivo	Temas relacionados
	Servidores que saben lo que hacen		dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio	Gestionar los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos.	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
	Cultura que genera logro y bienestar		
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad.	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
	Cultura de la calidad y la integridad		
Ruta de la información	Entender a las personas a través de los datos	Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Fuente: Elaboración propia con base en DAFP (2017, p.69-76)

## B. INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

De acuerdo al Informe de Gestión y Desempeño Institucional desarrollado por Función Pública en el marco de los resultados obtenidos en la herramienta FURAG II, conforme a la evaluación de la vigencia 2018 y 2019, se obtuvieron los siguientes resultados:

Dimensión Talento Humano 2018					
67,9					
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano				POLÍTICA 2 Integridad	
68,0				66,7	
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción
71,0	68,4	64,5	58,7	75,5	62,4



Dimensión Talento Humano 2019						
70,9						
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano				POLÍTICA 2 Integridad		
71,0				70,2		
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción
74,8	74,6	65,5	54,8	77,7	44,6	71,6

Dimensión Talento Humano 2020						
70,2						
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano				POLÍTICA 2 Integridad		
73,9				65,4		
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción
76,1	69,2	71,5	58,6	71,5	59,2	63,3

En la dimensión de Talento Humano compuesta por las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad, la Unidad obtuvo una calificación de 67.9 puntos para la vigencia 2018, 70,9 para la vigencia 2019 y 70,2 para la vigencia 2020.

En la vigencia 2020 no se evidencia un avance significativo en los puntajes, lo que puede relacionarse con la afectación propia de la Emergencia sanitaria a causa del Covid-19-.

Frente a la política de talento humano, se deben fortalecer las actividades relacionadas con *“Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano”*, y



“Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano”, lo cual será objeto de revisión una vez efectuada la autoevaluación de la vigencia 2021.

Frente a la política de integridad, se definirán estrategias dirigidas a fortalecer “Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas” y “Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción” de acuerdo a lo establecido en los respectivos planes de mejoramiento.

## Desarrollo

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se lleva a cabo a través de la implementación de los planes de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, previsión y vacantes, los cuales se encuentran comprendidos y consolidados a través del plan de acción de la entidad, por lo que a continuación se presentan los instrumentos desarrollados para su ejecución:

Componente	Categorías	Instrumento articulado
Planeación	Conocimiento Normativo y del Entorno	Plan estratégico institucional
		Normograma Proceso de Talento Humano
	Gestión de la Información	Aplicativo SIGEP - Manual de uso
		Base de datos consolidación información de planta
		Aplicativo historias laborales - nómina
	Planeación Estratégica	Plan Anual de Vacantes
		Plan de Previsión de Talento Humano
		Plan Institucional de Capacitación
		Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Plan de seguridad y salud en el trabajo
		Aplicativo SIGEP
	Manual de Funciones y Competencias	Manual de funciones y competencias laborales adoptado
	Arreglo Institucional	Mapa de procesos de la UNGRD

Provisión del empleo	Base de datos consolidación información de planta
	Consolidación de situaciones administrativas
Gestión de la Información	Aplicativo SIGEP - Manual de uso
	Base de datos consolidación información de planta
	Aplicativo historias laborales - nómina
Meritocracia	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
	Aplicativo historias laborales - nómina
Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
Inclusión	Plan Anual de Vacantes
Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
Gestión de la Información	Base de datos consolidación información de planta
	Consolidación de situaciones administrativas
Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Bienestar	Plan de Bienestar Social e Incentivos
Administración del Talento Humano	Gestión del talento humano - Plan de Bienestar Social e Incentivos
Clima Organizacional y cambio cultural	Plan de Bienestar Social e Incentivos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Valores	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Plan de Trabajo implementación de Código de Integridad
Contratistas	-
Negociación Colectiva	-
Gerencia Pública	Plan Institucional de Capacitación



		Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión
		Consolidado de situaciones administrativas
Retiro	Gestión de la Información	Consolidado de situaciones administrativa
		Informe consolidado verificación entrevistas de retiro
	Administración del Talento Humano	Consolidado de situaciones administrativa
		Informe consolidado verificación entrevistas de retiro
	Desvinculación asistida	Proceso de desvinculación asistida y reconocimiento trayectoria laboral
Gestión del Conocimiento	Procedimiento de desvinculación e informe de entrega	

#### 4.1 RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2018

Con respecto al proceso de Gestión de Talento Humano, frente al Plan de Acción 2018 se tuvo un cumplimiento del 87% de los resultados previstos para la vigencia 2018 en el Plan de Acción, destacándose el cumplimiento de las actividades relacionadas como el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividades de Bienestar Social y Código de Integridad. El Plan de acción, cuenta con 60 actividades de las cuales, se lograron en su mayoría cumplir con la meta planificada en un 100%.

Durante la vigencia 2018 el grupo de talento humano, estableció como prioridad el fortalecimiento del Talento humano para ello, es importante mencionar algunos avances en el desarrollo de actividades como la elaboración y ejecución del Plan de capacitación 2018, el cual obtuvo un Cumplimiento del 95% y en cobertura obtuvo un porcentaje de 93% en general de las capacitaciones realizadas, considerando el número de participantes sobre el número de inscritos. Adicionalmente, obtuvo un 97% de efectividad en la formación y adherencia del conocimiento por medio de las capacitaciones dadas, por lo que se dieron grandes avances en el desarrollo y la promoción de las capacidades de los servidores a través de los programas de capacitación. En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2018 se reportó cumplimiento a la implementación del plan de trabajo SST en un 85% de ejecución, adelantando



actividades para la estabilización y ajuste del SG-SST en el marco del decreto 1072 de 2015, Resolución N°1111 de 2017 y OHSAS 18001:2007.

Por otra parte, buscando favorecer el desarrollo integral de los funcionarios, el grupo de talento humano desarrollo el componente de Bienestar con la implementación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la UNGRD, el cual conto con 42 actividades reunidas en las siguientes categorías:

- Actividades Deportivas, (cumplimiento del **83%**)
- Protección y servicios sociales (cumplimiento del **94%**)
- Culturales y de integración (cumplimiento del **100%**)
- Pre pensionados y desvinculación asistida (cumplimiento del **100%**)
- Plan de incentivos (pecuniario) (cumplimiento del **100%**)
- Plan de incentivos (no pecuniario)" (cumplimiento del **88%**)
- Calidad de vida laboral (cumplimiento del **99%**)

Por lo anterior, se logró alcanzar un nivel de satisfacción y desarrollo de las actividades en general en un 95%, por lo que se contribuyó al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, en pro de que los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones. A continuación, se presenta el Plan de Acción desagregado con las actividades y logros desarrollados para la vigencia 2018

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
Gestión de Talento Humano	Provisión del Talento Humano	1	Reunión Comisión de Personal	Comisión de Personal	12	No de comisiones efectuadas / No de comisiones programadas(12)	101%
		2	Reporte Comisión de Personal ante la CNSC	Reporte	4	No. De reportes realizados / No. De reportes programados	4
		3	Elaborar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes	1	No. de Planes elaborados	1
		4	Elaborar el Plan de Previsión de Recurso Humano	Plan de Previsión	1	No. de planes elaborados	1
	Planeación estratégica de talento humano	5	Elaborar el autodiagnóstico de MIPG y formular el Plan Estratégico de Talento Humano	Matriz diagnóstico y Plan Estratégico de Talento Humano	1	No. autodiagnósticos elaborados y planes elaborados	1

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
		6	Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano	Actividad	1	No de actividades ejecutadas/No de actividades programadas	94%
		7	Elaborar el autodiagnóstico de MIPG y formular el Plan de trabajo de trabajo de la política de integridad	Matriz Diagnóstico y plan de trabajo	1	No. autodiagnósticos elaborados y planes elaborados	1
	<b>Administración de Nómina</b>	8	Preparar y elaborar el proyecto anual de presupuesto para amparar los gastos por servicios personales asociados a nómina	Proyecto Anual de Presupuesto	1	No. Justificaciones de Anteproyecto de presupuesto elaboradas	1
		9	Preparar la liquidación de la nómina de los empleados de la Unidad, y los pagos por concepto de seguridad social y prestaciones sociales	Liquidación de Nómina	14	No de Liquidación de la nómina preparadas	14
		10	Realizar el control mensual a las novedades que afecten el presupuesto de la Unidad (licencias, incapacidades, vacaciones y libranzas)	Soporte de Novedades	12	No. de controles de novedades realizados	12
		11	Elaborar Circular de programación vacaciones de funcionarios de la entidad vigencia 2019	Circular	1	Circular Vacaciones Elaborada	1
		12	Registrar el Ausentismo en la base de datos diseñada	Reporte de ausentismo	12	Total de reportes mensuales de ausentismo realizados	12
		13	Realizar afiliación de	Porcentaje de afiliación	100 %	Numero de afiliaciones realizadas/número de	100%

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			contratistas y funcionarios de la UNGRD a la ARL conforme a la necesidad			vinculaciones-contratos suscritos	
		14	Realizar la verificación del nivel de riesgo de funcionarios y contratistas de la UNGRD conforme a los apoyos efectuados en emergencias de gran magnitud	Reporte de verificación	6	Número de verificaciones efectuadas	6
		15	Realizar trámite de radicación de incapacidades ante las EPS y ARL	Reporte mensual de cobros	100 %	Número de incapacidades presentadas a GTH/Número de incapacidades radicadas ante las EPS y ARL	100%
	<b>Sigep</b>	16	Actualización SIGEP	Reporte bimestre modificaciones y actualizaciones usuarios SIGEP	6	No de hojas de vida actualizadas, modificadas y desvinculadas/Total de personal inscrito por la UNGRD, en el Sigep en la vigencia	6
	<b>Gestión Administrativa</b>	17	Actualizar documentación en el archivo de hojas de vida de los funcionarios activos/inactivos de la UNGRD	Reporte mensual	100 %	No de hojas de vida actualizadas / No de funcionarios - ex funcionarios	100%
18		Incluir la información de las historias laborales al software dispuesto para tal fin	Reporte de plataforma	100 %	Historias laborales cargadas/total de historias laborales a cargar	1	
19		Expedir las certificaciones laborales de funcionarios y exfuncionarios	Reporte mensual	100 %	No de certificaciones laborales expedidas / No de certificaciones laborales Requeridas	100%	
20		Proyectar certificaciones de insuficiencia o inexistencia de	Reporte mensual	12	No de certificaciones de insuficiencia o inexistencia proyectadas/ No certificaciones requeridas	100	

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			personal en planta, para efectos de la contratación de prestación de servicios cuando se requiera.				
		21	Emitir los reportes de control de horario del personal de planta por dependencia	Reporte de días Laborales Bimestre del personal en planta por área.	6	No de Reporte de días Laborales Bimestre del personal en planta por área.	6
		22	Realizar reuniones de seguimiento mensual del GTH	Seguimiento	100 %	No de Reuniones realizadas / No de Reuniones programadas	92,99%
		23	Entregar dotación a los funcionarios conforme a lo estipulado en la Ley	Dotaciones entregadas	100 %	No. de dotaciones entregadas cuatrimestralmente /No de dotaciones programadas	100%
	<b>Viáticos y Gastos de Viaje</b>	24	Tramitar las comisiones y desplazamientos de funcionarios y contratistas	Reporte mensual	100 %	No. de actos administrativos realizados/No de solicitudes de comisiones y desplazamientos radicados al GTH	100%
		25	Realizar los reembolsos para la Caja Menor de viáticos y gastos de viaje conforme a lo establecido en el Decreto 1068 de 2015	Reembolsos	10	No. de Resolución de Reembolso elaboradas	10
		26	Realizar la constitución y cierre presupuestal la Caja Menor de viáticos y gastos de viaje conforme a lo establecido en el Decreto 1068 de 2015	Apertura y Cierre de caja	2	Resolución de Apertura y Resolución de cierre de caja menor elaboradas	2
		<b>Tiquetes</b>	27	Realizar los trámites para la	Reporte mensual	100 %	No de tiquetes emitidos/ No tiquetes

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			emisión de tiquete solicitados por los funcionarios y contratistas de la UNGRD y FNGRD			solicitados previa aprobación	
		28	Realizar el seguimiento a la ejecución presupuestal de los contratos para tiquetes	Reporte de Seguimiento presupuestal	100 %	Reporte de ejecución presupuestal de los contratos de tiquetes/ No de reportes programados	100%
	<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	29	Elaboración del Plan de SST	Cronograma	1	Cronograma elaborado	1
		30	Elaborar el Plan Anual de trabajo con ARL	Plan de Trabajo	1	Actividades Ejecutadas/Actividades Programadas	1
		31	Implementación plan de trabajo SST	Actividad	85%	Actividades Ejecutadas	85
		32	Reportes de Seguimiento y mantenimiento de la estructura del SG SST	Actividad	6	No de reportes entregados y socializados	6
		33	Desarrollar la Semana de la Seguridad	Actividad	1	Actividades Realizadas/Actividades Programadas	1
		34	Programar y ejecutar exámenes médicos ocupacionales periódicos para el personal de planta	Actividad	95%	No de exámenes efectuados/ No exámenes programados	197%
		35	Seguimiento a la ejecución del plan de trabajo con la ARL positiva	Seguimiento	10	No de informes de seguimiento	10
		36	Informe final de ejecución del estado del SGSST	Informe	1	Informe realizado / Informe Programado	1
		37	Seguimiento precontractual, contractual y pos contractual de los contratos de SST y	Reporte	100 %	No de reportes entregados y socializados	8

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			exámenes médicos				
<b>Evaluación de la gestión de los servidores públicos e incentivos</b>	<b>Evaluación de desempeño</b>	<b>38</b>	Seguimiento a las evaluaciones de desempeño y de rendimiento laboral de la UNGRD	Matriz de seguimiento EDL	3	No. de seguimientos/concertación compromisos realizados EDL	3
		<b>39</b>	Evaluar y concertar (conforme al manual de funciones) los nuevos compromisos ante los procesos de reubicación de funcionarios	Evaluaciones de desempeño	100 %	(No. de evaluaciones realizadas y compromisos concertados)/ No de reubicaciones efectuadas	6
		<b>40</b>	Seguimiento a la suscripción y cumplimiento de los acuerdos de gestión	Acuerdos de Gestión firmados	3	No. de seguimientos/concertación a/de acuerdos de gestión realizados	3
		<b>41</b>	Definición de planes de mejora conforme a la evaluación de desempeño laboral	Plan de mejoramiento o formulados	100 %	No. de planes de mejoramiento formulados/ No de funcionarios con calificación inferior a sobresaliente	1
<b>Promover las capacidades de los servidores a través de programas de bienestar y capacitación</b>	<b>Sistema de Estímulos: Bienestar Social Laboral Incentivos</b>	<b>42</b>	Elaborar el diagnóstico de Bienestar Social Laboral e incentivos	Diagnóstico Bienestar social laboral	1	Documento de diagnóstico realizado	1
		<b>43</b>	Elaborar el Plan de Bienestar Social e incentivos para los funcionarios	Plan de Bienestar Social	1	Documento de ejecución realizado	1
		<b>44</b>	Implementar el Plan de bienestar Social de la UNGRD	Reporte de cumplimiento actividades plan de bienestar	10	Actividades ejecutadas / Actividades programadas en el plan de bienestar	95,01%
		<b>45</b>	Realizar el seguimiento precontractual, contractual y pos contractual al contrato suscrito para proveer el Plan de	Seguimiento presupuestal del Contrato de Bienestar	100 %	Seguimientos Realizados /seguimientos programados	100,00 %

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			Bienestar social e incentivos				
		46	Aplicar las encuestas de satisfacción a la actividades ejecutadas del Plan de Bienestar Social de la UNGRD	Reporte mensual de encuestas aplicadas	100 %	No de actividades evaluadas/No actividades realizadas	6
		47	Elaborar informe anual de ejecución y cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Documento	1	Informe elaborado	1
		48	Efectuar la medición de clima organizacional	Documento	1	mediciones efectuadas/mediciones programadas	1
		49	Implementación del código de integridad del servidor público	Informe	100 %	No de actividades implementadas/No de actividades programadas	100,29 %
	<b>Capacitación</b>	50	Elaborar el diagnóstico de Capacitación	Consolidado diagnóstico de necesidades	1	No. De reportes de necesidades de capacitación por proceso	1
		51	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación	Documento PIC y Resolución de adopción	1	Entrega de documento PIC y Resolución de adopción	1
		52	Implementar, hacer seguimiento, actualizar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación	Seguimiento al cumplimiento del PIC	10	Actividades Ejecutadas/Actividades Programadas	95%
		53	Elaborar el informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Documento	1	Informe de ejecución realizado / Informe de ejecución programado	1
		54	Adelantar los trámites precontractuales, contractuales y poscontractuales de los procesos de contratación requeridos para	Reporte	100 %	No de contratos con revisión precontractual, contractual y pos contractual/ No de contratos suscritos	100%

ESTRATEGIA	TEMA	N°	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			la implementación del PIC				
<b>Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.</b>		<b>55</b>	Efectuar la actualización del mapa de riesgos de corrupción y por procesos.	capacitación realizada	1	Capacitación realizada / Capacitación Programada	1
<b>Seguimiento al Mapa de Riesgos Operacionales</b>		<b>56</b>	Seguimiento a mapa de riesgos por procesos y de corrupción.	Mapas de riesgo de corrupción y de proceso	4	Total de Seguimientos de realizados/ Total de seguimientos programados	4
<b>Sistema Integrado de Planeación y Gestión.</b>		<b>57</b>	Asistir a las reuniones del equipo de líderes SIPLAG y socializar el resultado al interior del grupo	Reuniones	6	No. De reuniones a las que asiste / No. De reuniones Programadas	6
		<b>58</b>	Realizar reuniones de retroalimentación al interior de cada una de las dependencias frente a los avances de la implementación del SIPLAG	Reuniones	6	No. De reuniones a las que asiste / No. De reuniones Programadas	6
		<b>59</b>	Registrar indicadores de gestión en la herramienta de neo-gestión	Indicadores de gestión	4	No. de Actualizaciones de Indicadores realizadas / No. de Actualizaciones de Indicadores por actualizar	4
<b>Planes de mejoramiento de la entidad.</b>		<b>60</b>	Revisión y actualización procedimientos, caracterización e indicadores de gestión	Seguimientos realizados	3	Total de Seguimientos de realizados/ Total de seguimientos programados	3



## RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2019

El Grupo de Talento humano para la vigencia 2019, estableció en el Plan de acción la programación de 15 actividades, de las cuales se destaca el cumplimiento de las actividades relacionadas con la estrategia de empoderamiento de todos los niveles de la entidad en el liderazgo y responsabilidades, la cual se desarrolló por medio de actividades de promoción del liderazgo y trabajo en equipo dando cumplimiento en un 100% a estas actividades, aportando al fortalecimiento de las capacidades y habilidades individuales y grupales de todos los miembros de la institución.

Igualmente se dio prioridad al fortalecimiento de las políticas de talento humano, por lo que se ejecutaron actividades que buscaron fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar, para ello se desarrollaron espacios de interiorización y apropiación de los valores de código de integridad en el quehacer de los servidores públicos con una apropiación del mismo correspondiente al 91%. Se dio, asimismo, una efectiva implementación del Plan institucional de Capacitación en un 92%, permitiendo que la satisfacción general de las actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, fuera en promedio del 91,5%.

Adicionalmente durante el periodo se avanzó en el componente de rediseño institucional en donde se dio la revisión y estudio para el proceso de conformación y creación de la Oficina de las TIC's con el fin de atender las necesidades de información de forma oportuna, dando alcance a las tecnologías de información de la UNGRD, conforme a parámetros establecidos por el DAFP y la ESAP. Por otra parte, se promovió la vinculación de personas en condición de discapacidad con la realización de convocatorias que permitieron la vinculación de personal en condición de discapacidad.

A continuación, se evidencia las actividades desarrolladas en el Plan de Acción vigencia 2019, teniendo en cuenta las metas y los logros alcanzados.



Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
I. Empoderar a todos los niveles de la entidad en el liderazgo y responsabilidad es existentes en cumplimiento de la política estratégica de talento humano conforme a la normatividad vigente.	1. Socializar la política estratégica de gestión de talento humano destacando la importancia de cada uno de ellos en la productividad laboral	3 De jornadas de socialización realizadas	# De jornadas de socialización realizadas	3 de jornadas de socialización realizadas	Las estrategias del plan de talento humano fueron socializadas a través de las jornadas de inducción institucional, dadas para todos los colaboradores de la entidad relacionadas con la comunicación asertiva y negociación de conflictos, los cuales hacen parte integral de la estrategia del GTH. Teniendo en cuenta el ingreso de personal nuevo a la entidad, la socialización del Plan Estratégico de TH, se adelantó para el 27 de febrero el cual se realizó en la primera jornada de inducción, esta información se aportó en el avance del plan de acción del I bimestre; Adicional y conforme al nombramiento de la Dra. María Amalia Fernández jefe de la Oficina Asesora Jurídica se procede a realiza socialización del plan estratégico, en inducción personalizada el 13 de marzo de 2019. En el mes de agosto se realiza jornada de Inducción Institucional, en donde se socializó: la Presentación de la UNGRD (misión, visión, objetivos, video instituciones y del SNGRD), plataforma estratégica, código de integridad, plan estratégico de talento humano, trámite de comisiones y desplazamientos, programa servimos y beneficios de comunidad Terranum.
	2. Promover el liderazgo como herramienta de gestión del talento humano	(1) Estrategia de fortalecimiento o del liderazgo establecida	# Estrategia de fortalecimiento del liderazgo establecida	(2) Estrategia de fortalecimiento o del liderazgo establecida	Por medio de la realización de talleres, se fomenta estrategias para facilitar el fortalecimiento de las capacidades y habilidades individuales y grupales de todos los miembros de la institución, con el propósito de generar sinergias y

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					<p>motivación se realizaron en los meses de mayo, junio y octubre y diciembre, dirigido a los funcionarios de la UNGRD y contratistas de la UNGRD y el FNGRD, en temas como el trabajo en equipo, liderazgo transformacional, creatividad, innovación y gestión del cambio, comunicación asertiva, empoderamiento, productividad y gestión del tiempo, entre otros; igualmente se realizaron actividades personalizadas dirigidas a jefes de áreas y con el fin de fortalecer su desarrollo personal, el cual da empoderamiento a sus habilidades gerenciales.</p>
<p>II. Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.</p>	<p>3. Generar espacios de interiorización y apropiación de los valores de código de integridad en el quehacer de los servidores públicos</p>	<p>60% de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno</p>	<p>Porcentaje de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno</p>	<p>91% de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno</p>	<p>Se desarrolló encuesta de percepción del código de integridad, la cual fue definida por el DAFP de acuerdo a los instrumentos definidos en MIPG. Así, al utilizar la respectiva herramienta se obtuvo una percepción del 91% por parte de los colaboradores de la entidad del código de integridad. Adicionalmente durante el año, se realizaron divulgaciones por correo electrónico de piezas alusivas a los valores de Respeto, Honestidad, compromiso y la diligencia. Conforme a lineamientos de Función Pública, se desarrollaron actividades a los funcionarios para la interiorización de los valores del código de integridad, como la Campaña de la lechuza: el Desarrollo de actividades grupales con cada una de las áreas donde se les indica la importancia del respeto a los compañeros a través del silencio como</p>

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					evidencia las piezas comunicativas utilizadas, Entrega Galletas Código de Integridad "Reconocimiento", Socialización con Líderes de Código de Integridad y Socializaciones del Código de Integridad con las diferentes Áreas de la UNGRD a través de actividad de la pizza de los valores.
	4.Fortalecer el clima y cultura organizacional mediante la acciones de mejoramiento conforme a los resultados de las respectivas mediciones	75% de Calificación del clima laboral	Porcentaje de Calificación del clima laboral	85,90% de Calificación del clima laboral	Durante el último bimestre de la vigencia se desarrolló la encuesta de clima laboral con el apoyo de la caja de compensación Compensar, la cual fue respondida por 258 personas, 88 funcionarios y 170 contratistas con una calificación general del clima de 85,9 correspondiente a los siguientes niveles de evaluación: - Macro clima: 81,7 -Microclima: 87,7 -Personal: 88,6 Con resultados principales de la encuesta de medición de clima laboral se encuentran el fortalecimiento de los estilos de liderazgo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Se anexa informe de resultados.
	5.Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente	90% de implementación del plan de bienestar social e incentivos	Porcentaje de implementación del plan de bienestar social e incentivos	91,50% de implementación del plan de bienestar social e incentivos	Las actividades contempladas en el plan de Bienestar, se ejecutaron de acuerdo a la programación efectuada. La satisfacción general de las actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, fue en promedio del 93%.



Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	6. Fortalecer la implementación del Proceso de Evaluación del Desempeño	80% actividades ejecutadas de la estrategia de fortalecimiento o del proceso de evaluación de desempeño	(# actividades ejecutadas de la estrategia de fortalecimiento del proceso de evaluación de desempeño/ # actividades programadas en la estrategia de fortalecimiento del proceso de evaluación de desempeño)*100	80% actividades ejecutadas de la estrategia de fortalecimiento o del proceso de evaluación de desempeño	<p>Teniendo en cuenta el Plan de fortalecimiento del proceso de evaluación del desempeño, se ejecutó el 88% conforme a la programación de actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efectuar la revisión de la normativa frente a la aplicación de la evaluación de desempeño a provisionales y libre nombramiento y remoción</li> <li>2. Elaborar propuestas de ajuste del proceso de evaluación de desempeño de acuerdo a la normatividad vigente</li> <li>3. Socialización de propuestas ante la comisión de personal y verificación de validez jurídica del mecanismo a utilizar</li> <li>4. Revisión del mecanismo propuesto con la Oficina Asesora Jurídica de la entidad</li> <li>5. Establecer instrumento de medición para provisionales</li> <li>6. Incluir dentro de las mediciones de aporte a la gestión y evaluación de desempeño, compromisos asociados al código de integridad de la entidad</li> <li>7. Socializar instrumento definido y realizar acompañamiento a las áreas para la implementación</li> <li>8. Socialización pieza donde se resalta la importancia de realizar el proceso de evaluación/medición de aporte a la gestión de manera consciente</li> </ol>



Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	7. Implementar plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.	80% de implementación del plan de trabajo anual SG-SST	Porcentaje de implementación del plan de trabajo anual SG-SST	95% de implementación del plan de trabajo anual SG-SST	En cuanto al componente de Gestión Integral SGSST se ejecutó el 93% con 131 actividades Ejecutadas, igualmente se ejecutó el 99% del componente en Gestión de la Salud, ejecutando 57 actividades, por otra parte, el componente de Gestión de Peligros y Riesgos se dio un 96% de ejecución, con el desarrollo de 65 actividades, por último el componente de Gestión de Amenazas se avanzó en un 91% con la ejecución de 32 actividades.
	8. Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación adecuada de programas de aprendizaje	(1) estrategia de fortalecimiento o capacidades institucionales para la generación de programas de aprendizaje desarrollada	#estrategia de fortalecimiento capacidades institucionales para la generación de programas de aprendizaje desarrollada	(1) estrategia de fortalecimiento o capacidades institucionales para la generación de programas de aprendizaje desarrollada	De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación, se desarrollaron las Línea de Aprendizaje: "Gestión del Riesgo", con apoyo de la SDG, SRR, GTH y SCR. Se realizó documento preliminar para la Formulación de Proyectos de Aprendizaje con el fin de fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de la entidad, basado en el aprendizaje constructivista. Este documento ilustra el paso a paso para la formulación de los PAE. Se realizó ajustes a la estrategia de proyectos de aprendizaje por equipos, dirigida a la temática de gestión del riesgo de desastres, la cual se aborda en conjunto con la Subdirección de Conocimiento del Riesgo y se proyecta su implementación para la vigencia 2020.
	9. Implementar el Plan Institucional de Capacitación	90% de implementación del plan institucional de capacitación	Porcentaje de implementación del plan institucional de capacitación	92% de implementación del plan institucional de capacitación	De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación, se realizaron capacitaciones en Generalidades en gestión del riesgo, Protección financiera y la incorporación de la gestión del riesgo en el ordenamiento territorial,

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					Protocolos de atención en la sala de crisis, socialización de protocolos y procedimientos, referentes a emergencias, Manejo del estrés en situaciones de desastres y cuidado de la salud personal en campo. Igualmente se desarrollaron capacitaciones en temas como la actualización ISO 9001 y 14001, cadena presupuestal, MIPG, rendición de cuentas con enfoque en derechos humano, Coaching en trabajo en equipo, servicio al cliente y capacitación en TRD.
III.Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	10.Establecer la Política de Talento Humano	(1) Política de Talento Humano desarrollada	Política de Talento Humano desarrollada	(1) Política de Talento Humano desarrollada	De acuerdo al plan estratégico de talento humano establecido se proyectó la construcción de política de talento humano con el fin de sintetizar los aspectos que se trabajan desde el grupo de talento humano y generar recordación en los funcionarios de la Unidad.
	11.Elaborar un instrumento de guía para los trámites que se adelantan en el marco del proceso de Talento Humano	(1) Instrumento guía elaborado	Instrumento guía elaborado	Avance del 95% en la elaboración del instrumento guía	Se elaboró documento en el que se efectúa detalle de las situaciones administrativas en las que pueden encontrarse los funcionarios con el fin de que sirvan como guía de los funcionarios para los respectivos trámites.

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	12.Gestionar el desarrollo e implementación de herramientas y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano	40% de herramientas y/o desarrollos tecnológicos implementados	(# de herramientas y/o desarrollos tecnológicos implementados) / (# de herramientas y/o desarrollos tecnológicos identificados viables)*100	67% de herramientas y/o desarrollos tecnológicos implementados	<p>1. Intranet: Se efectuó presentación de la necesidad de presentar información en revisión con la Oficina Asesora de Comunicaciones. Dado que la información está siendo cargada en el correo intranet@gestiondelriesgo.gov.co a través de la herramienta Drive de Google, se efectuó el cargue de la información y resumen de cada una de las secciones a ser desarrolladas en la misma. Se recibe link preliminar de visualización de la intranet. La versión final y capacitación de uso será dada por el proveedor a talento humano, comunicaciones y sistemas.</p> <p>2. Trámite y consulta vacaciones: En gestión de pruebas y aprobación final</p> <p>3. Emisión de certificaciones laborales: En gestión de pruebas y aprobación final</p> <p>4. Solicitud aprobación retiro de cesantías: En gestión de pruebas y aprobación final</p> <p>5. Solicitudes de permisos: En gestión de pruebas y aprobación final</p> <p>6. Comisiones y tiquetes: En gestión de pruebas y aprobación final</p> <p>Nota: La revisión final de la operatividad de las mismas se realizará en el primer bimestre de la vigencia 2020 y se proyecta la socialización e implementación en el primer trimestre del año.</p>





Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	13.Adelantar procesos de verificación de necesidades de modificación de la planta de personal o de la estructura de la entidad de acuerdo a la normatividad vigente y conforme a su respectiva viabilidad	50% Modificaciones efectuadas	(# Modificaciones efectuadas/# Modificaciones identificadas) *100	100% de las Modificaciones efectuadas	Verificación de creación de la oficina de las TIC's, conforme a parámetros establecidos por el DAFP y la ESAP se verificó la posibilidad de efectuar la creación del grupo interno de trabajo de las TIC's dependiente de la Dirección General con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente. Por lo anterior se elaboró acto administrativo de creación del Grupo Interno de las TIC's, acto administrativo de modificación de la planta de personal y presentación como justificación a ser presentada ante el Consejo Directivo de la UNGRD para la aprobación de creación del grupo interno y del pago de la prima de coordinación.
	14.Avanzar en el desarrollo del concurso abierto de méritos de los cargos de la planta global de la entidad	20% de ejecución del plan de trabajo para el desarrollo del concurso abierto de méritos	Porcentaje de ejecución del plan de trabajo para el desarrollo del concurso abierto de méritos	20% de ejecución del plan de trabajo para el desarrollo del concurso abierto de méritos	Se efectuaron las siguientes acciones: - Cargue de OPEC en la plataforma SIMO de acuerdo al manual de funciones existente . Solicitud de recursos para la convocatoria a MHCP - Desarrollo de dos (2) mesas de trabajo con la CNSC para revisar los puntos en los cuales se debe avanzar. - Se elabora borrador de cronograma de convocatoria para el concurso abierto de méritos con el fin de que sea revisado a partir de la vigencia 2020, conforme a la normatividad vigente y las directrices dadas por la alta dirección.



Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	15.Promover la vinculación de personas con discapacidad al servicio público	2% de personas con discapacidad vinculadas	(# de personas con discapacidad vinculadas/ # de funcionarios de planta provisional) * 100	2% de personas con discapacidad vinculadas	Se realizó convocatoria para proveer cargos vacantes con personal en condición de discapacidad, convocatoria No.001, dando como resultado la selección de dos candidatas las señoras Edith Johanna Mesa Galvis y Diana Marcela Casallas Jiménez, las cuales fueron nombradas mediante los siguientes actos administrativos: 1. Resolución de nombramiento No. 0698 del 21 de agosto y acta de posesión No. 0255 del 28 de agosto de 2019 para la señora Edith Johanna Mesa Galvis. 2. Resolución de nombramiento No. 0699 del 21 de agosto y acta de posesión No. 0256 del 28 de agosto de 2019. Es de anotar que con dichos nombramientos se cumple en su totalidad con el 2% propuesto para este año.

## RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2020

El Grupo de Talento humano para la vigencia 2020, estableció en el Plan de acción la programación de 12 actividades, de las cuales se destaca el desarrollo de una propuesta de rediseño organizacional con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, razón por la cual se obtuvo la preparación de la siguiente documentación:

1. Estudio Técnico de la UNGRD
2. Proyecto de la nueva estructura de la UNGRD
3. Proyecto Decreto de planta de la UNGRD
4. Análisis encuesta Directivos UNGRD
5. Consolidado de cargas laborales de empleos UNGRD
6. Distribución de la planta propuesta para la UNGRD
7. Modelo CANVAS para unidades estratégicas de negocio
8. Matriz de costos

## 9. Proyecto Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UNGRD,

Así las cosas, durante la vigencia 2021 la entidad procederá a continuar adelantando las gestiones técnicas, administrativas, financieras necesarias para lograr el Rediseño Institucional.

Del mismo modo, se destaca la elaboración de la plataforma “Mi Unidad Virtual”, constituida como es un espacio interno de la Entidad que se efectúa con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional, mejorar la eficiencia en la gestión de trámites administrativos y facilitar la comunicación a través del acceso a la información relevante de la Entidad.

Su lanzamiento fue llevado a cabo en el mes de septiembre de 2020 y cuenta con información actualizada de eventos, noticias relevantes, videos institucionales, cumpleaños de cada semana, información institucional, beneficios para funcionarios y contratistas, información sobre el SIPLAG, documentos de interés como circulares y resoluciones, directorio telefónico e información en tiempo real de cifras sobre contagios por COVID-19 entre nuestros colaboradores. Adicionalmente, permite gestionar trámites como permisos, solicitud de cesantías y certificados laborales.

Durante el 2020 se conectaron 772 usuarios, quienes ingresaron 4,000 veces al portal. En gestión de solicitudes puntuales a través de la plataforma de Mi Unidad Virtual se optimizó el tiempo y recursos físicos con la gestión de 108 solicitudes de permisos, 3 retiros de cesantías y 72 emisiones de certificaciones laborales en tiempo real.

De la misma manera, es de señalar que se continuó con el fortalecimiento de las políticas de talento humano, por lo que se alcanzó un cumplimiento del Plan institucional de Capacitación en un 92%, un 89,57% del Plan de Bienestar e Incentivos y un 89% en la implementación del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Durante este periodo se conformó en la entidad el Grupo Interno de Trabajo de Tecnologías de la Información dependiente de la Dirección General, con el fin de llevar a la Entidad al debido cumplimiento e implementación de la Política de Gobierno Digital, los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 en materia de tecnología de la información e innovación y dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 415 de 2016.

Así, este grupo, se conformó desde noviembre de 2020, con el fin asesorar, desarrollar y coordinar el diseño, formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos de las tecnologías de información de la UNGRD y del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres acordes al marco legal, con el fin de atender las necesidades de información de forma oportuna, confiable y segura; garantizando el control y debida gestión de la infraestructura tecnológica, con miras al buen

funcionamiento de la entidad, y en concordancia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Adicionalmente se elaboraron los actos administrativos correspondientes para la implementación de horario flexible y teletrabajo, los cuales se encuentran en proceso de suscripción de firmas para su implementación al interior de la entidad.

Es de señalar que, el inicio de la pandemia ocasionada por el COVID-19 produjo impactos en el cumplimiento de las metas del Grupo de Talento Humano, teniendo en cuenta que los esfuerzos del área se encaminaron a la ejecución del protocolo de bioseguridad, así como a los seguimientos correspondientes de las medidas de trabajo en casa.

Así las cosas, en el cumplimiento del protocolo de bioseguridad se emitieron según los lineamientos gubernamentales 34 Actos Administrativos (Circulares 27, Resoluciones 6, Comunicación Interna 1, 4 Actualizaciones al Protocolo de Promoción, Contención y Mitigación COVID-19), 78 Piezas comunicativas para la Promoción, Contención y Mitigación COVID-19. Del mismo modo se procedió con la entrega de elementos de bioseguridad correspondiente a 21.789 unidades de tapabocas regulares, 440 tapabocas N95, 181 monogafas de seguridad, 7.858 guantes de nitrilo, entre otros.

Durante la vigencia 2020 se presentaron 86 casos confirmados de COVID-19, se efectuaron 339 pruebas COVID-19 y se efectuaron 42.164 registros de condiciones de salud.

A continuación, se evidencia las actividades desarrolladas en el Plan de Acción vigencia 2020, teniendo en cuenta las metas y los logros alcanzados.



Estrategia	Actividades	INDICADOR	METAR	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Avanzar en el proceso de certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma ISO 45001 de 2018 (meta sectorial)	% de avance de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018	70%	70%	<p>Se realizó auditoría del avance de la ISO 45001 con proveedor dispuesto por la ARL Positiva el día 04 de noviembre de 2020 con un avance del 67.7% de cumplimiento. De igual manera se avanzó en la verificación de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de necesidades y expectativas de las partes interesadas.</li> <li>- Establecimiento de la Política SST.</li> <li>- Establecimiento de los Objetivos de la SST y la planificación para lograrlos.</li> <li>- Identificación de Peligros.</li> <li>- Determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación.</li> <li>- La determinación de qué información se necesita y cómo hacerlo.</li> </ul> <p>- Se cuenta con un cumplimiento de requisitos de la ISO45001 de: 70, 03%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A intervenir: 15,2%</li> <li>- A abordar : 14,1%</li> </ul>
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.	% de implementación del plan de trabajo anual SGSST	80%	89%	<p>Durante el bimestre se dieron los siguientes avances en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gestión Integral SGSST 96%:</b> Se elaboró informe de desempeño y se presentó a la alta dirección; seguimiento a la Resolución 312/19 de Estándares Mínimos; actualización y cargue en Neogestion de los Indicadores de SST; elaboración y seguimiento al Plan de Trabajo de la ARL; seguimientos y cambios de niveles de riesgo de la ARL; Fortalecimiento y seguimiento plan de trabajo del COPASST y CCL; Plan de Capacitación; inscripción al curso de 50 horas de 53 colaboradores; actualización de la Política de SIPLAG; actualización de matriz legal; Plan de Comunicaciones de SST con OAC; seguimiento ICAI; creación y actualización de documentos COVID: Protocolo, formatos, bases de datos, etc; reuniones con el GAA y Servicios generales para seguimiento a controles de peligros incluyendo COVID 19; revisión y apoyo de la ARL para la Migración a la ISO 45001.</li> <li>- <b>Gestión de la Salud 92%:</b> Seguimientos del SVE por parte de Fisioterapeuta, Psicóloga, Médico y profesionales SST por COVID-19; actualización, aplicación y seguimientos a los PVE de la Entidad; aplicación de la Encuesta de Morbilidad Sentida; fortalecimiento del autocuidado y alimentación saludable; ejecución de los exámenes médicos y cierre contractual del proceso; versión inicial del Programa de Lesiones Deportivas; reporte, consolidado, investigaciones y seguimiento a accidentes de trabajo presentados (1 de UNGRD - 3 de FNGRD); verificación de condiciones de puesto de trabajo en casa y oficina; seguimientos a condiciones de salud de colaboradores toma de temperatura al ingreso de la Entidad, lavado de manos y apoyo a medidas de prevención y contención del Coronavirus, COVID-19.</li> <li>- <b>Gestión Peligros y Riesgos 79%:</b> Actualización, socialización, seguimiento a Controles de Matrices de Peligros de todas las sedes; actualización, ejecución y seguimiento del Programa de Inspecciones con OAPI, GAA y GTH; actualización de Matriz de EPP; Revisión y seguimiento al Protocolo de Bioseguridad de la entidad en todas las sede; inspección y seguimiento a informes del</li> </ul>

Estrategia	Actividades	INDICADOR	META R	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
					<p>CNL; entrega, consolidación y seguimiento a entrega y uso de EPP por COVID en todo el territorio nacional; Actualización, ejecución y seguimiento del Programa de Protección Colectiva e Individual.</p> <p>- <b>Gestión de Amenazas 73%:</b> Actualización, socialización y aplicación de los Planes de Emergencias de todas las sedes nacionales; Participación en el Comité de HSE de Connecta (Ayuda mutua), durante pandemia se realizó virtual; capacitación – Entrenamiento de la Brigada de Emergencias con capacitaciones virtuales y entrenamiento en Pista; planeación, ejecución y resultados del Simulacro-Simulación de autoprotección con participación de colaboradores que están en Trabajo en Casa y de forma presencial en las sedes; creación del Site de Simulacro 2020, convocatoria Brigada, capacitación de autoprotección con la ARL, Entrega de Dotación y EPP a Brigadistas.</p>
<p>Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.</p>	<p>Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente</p>	<p>% de implementación del plan de bienestar social e incentivos</p>	<p>85%</p>	<p>89,57 %</p>	<p>Durante este bimestre se ejecutan las siguientes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2020:</p> <p>-<b>Feria de Navidad:</b> Se realiza feria de navidad virtual y se envía directorio de emprendimientos por correo electrónico.</p> <p>-<b>Campaña Apadrina un niño:</b> Se lanza la campaña Apadrina un Niño enviando a cada área la información respectiva. Se programa la logística de entrega de los regalos y se presenta video de socialización de la campaña en el Cierre de Gestión.</p> <p>-<b>Jornada de donación de sangre:</b> Se realiza Jornada de donación de sangre con la Cruz Roja Colombiana el 26 de noviembre.</p> <p>-<b>Día de la familia:</b> Se otorga día libre en el segundo semestre para los Funcionarios de Planta, para dar cumplimiento al día de la familia.</p> <p>Socialización de resultados de clima: Se socializa los resultados generales de la encuesta de clima aplicada en la vigencia anterior y los resultados detallados a los jefes de área que se encuentran en el cargo desde el año pasado.</p> <p>-<b>Taller virtual de fotografía:</b> Se realiza taller virtual de fotografía y edición.</p> <p>Taller virtual de música y canto: Se realizan 6 sesiones del taller de música y canto.</p> <p>Club de lectura: Se realizan 6 sesiones del club de lectura.</p> <p>Taller de emprendimiento: Se realiza taller virtual de emprendimiento de 4 horas</p> <p>Taller de proyecto de vida: Se realiza taller de proyecto de vida a 5 funcionarios en etapa de pre-pensión.</p> <p>Socialización de beneficios: Se realiza la socialización de beneficios a través de mi Unidad Virtual.</p> <p>Reconocimiento individual de cumpleaños: Se envía tarjeta personalizada de cumpleaños a 70 colaboradores de noviembre y diciembre se socializa calendario de cumpleaños de los meses en mención.</p> <p>Acompañamiento en incapacidad prolongada: Se envía mensaje a correo electrónico de 21 colaboradores por incapacidad prolongada.</p> <p>Beneficio de bicicleta: Se envía mailing recordando el beneficio "Al trabajo en bici" y se recuerda la importancia de registrar las bicicletas en la Secretaría de movilidad. Cuatro funcionarios reportan asistir en bicicleta a la Oficina entre noviembre y diciembre. Se hace entrega de impermeables de bicicleta a 11 personas que reportaron asistir en bicicleta durante este año.</p>



Estrategia	Actividades	INDICADOR	METAR	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
					<p>Clases de yoga: Se realiza acompañamiento a clase de yoga de cierre a través de la plataforma Meet</p> <p>Condolencias: Se envía tarjeta de condolencias a Pedro Felipe López, Liliana Mendoza y Julieth Rodríguez.</p> <p>Grado: Se envía reconocimiento por grado de Maestría de Astrid Delgado.</p> <p>Cierre de Gestión: Se realiza reunión virtual en la que se hacen reconocimientos por tiempo de servicios prestados y aporte a la gestión, SST, Halloween y Torneo de Videojuegos. Adicionalmente se realiza Stand Up comedy</p> <p>Programación Novenas: Se realiza programación de Novenas de manera virtual. En la del 16 de diciembre se realiza tarde de cuentería, la cual se ejecuta a través del contrato UNGRD-043-2020.</p> <p>Torneo de videojuegos: Se realiza torneo de videojuegos, mediante el contrato UNGRD-043-2020.</p> <p>Kits interactivos: Se realiza inscripción y entrega de kits interactivos a 19 hijos de funcionarios entre 5 y 13 años.</p>
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Fortalecer el Clima Laboral en la UNGRD (meta sectorial)	Resultado de la encuesta de medición del clima laboral	80%	85,90 %	<p>Se realizó la socialización de los resultados de la encuesta de clima aplicada en la vigencia anterior a nivel general a todos los colaboradores de la UNGRD por correo electrónico y de manera virtual en el Comité de Gestión y Desempeño. Con un índice general de clima del 85,9% = clima laboral ideal de acuerdo a los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 81,7% Macroclima</li> <li>- 87,7 Microclima</li> <li>- 88,6% Clima Personal</li> <li>- 86,4 Comportamiento organizacional</li> <li>- 86,4 % Estructura organizacional</li> <li>- 85,5% estilos de liderazgo</li> </ul> <p>A los jefes de área que se encuentran en el cargo desde el año pasado, se compartieron los resultados de manera detallada. Adicionalmente, se realizaron 4 talleres de resolución de conflictos, 3 sobre comunicación efectiva, 2 de liderazgo y 2 de relaciones interpersonales, de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Clima aplicada la Vigencia anterior.</p>
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Programa estructurado	1	0,5	<p>Se presenta autoevaluación de la Entidad en los componentes tecnológicos y organizacionales para implementación del pilotaje de teletrabajo en la próxima vigencia. Adicionalmente se proyecta borrador de Resolución para adopción del mismo.</p>
Fomentar el crecimiento integral de los	Desarrollar la política de horario flexible en la entidad	Política elaborada	1	1,0	<p>Se cuenta con el acto administrativo, pendiente socialización</p>

Estrategia	Actividades	INDICADOR	METAR	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.					
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Promover la implementación del Manual de Integridad y Buen Gobierno (meta sectorial)	Calificación de encuesta frente a la apropiación del manual de integridad y buen gobierno	65%	92%	<p>De acuerdo al diligenciamiento de la encuesta en instrumento establecido por el DAFP, se obtuvo una percepción del código de integridad del 92%, de acuerdo a la siguiente valoración :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Código de integridad 92%</li> <li>- Honestidad 81%</li> <li>- Respeto: 89%</li> <li>- Compromiso 75%</li> <li>- Diligencia 76%</li> <li>- Justicia 86%</li> <li>- Vocación del servicio 95%</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Valor de la Honestidad-Código de Integridad UNGRD</li> <li>-Se realizó entrega de las píldoras del buen trato, junto con la recordación de los 6 valores del código de integridad en cada área de la entidad.</li> <li>-Se realizó Autodiagnóstico de la integridad</li> <li>- Se envió Invitación Curso Ética de lo Público</li> <li>- Se envió Invitación: Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción</li> <li>-Código de Integridad UNGRD-Capsula para recordar ¿conflicto de intereses es lo mismo que corrupción?</li> <li>Se realizó seguimiento a la aplicación de la encuesta de percepción.</li> <li>- Se socializó en las áreas de la entidad la encuesta de percepción del código de integridad.</li> <li>-Se envió correo de recordación encuesta de percepción código de integridad</li> <li>-Se envió invitación a Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción a los contratistas y funcionarios que falta por realizarlo.</li> </ul>
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Plan Institucional de Capacitación	% de implementación del plan institucional de capacitación	85%	92%	<p>Para el sexto bimestre se realizaron las siguientes capacitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En Caja menor</li> <li>- En Redacción</li> <li>- Capacitación del ser (Comunicación efectiva, liderazgo, relaciones interpersonales y resolución de conflictos)</li> <li>- En fotografía.</li> <li>- Capacitación mapas de aseguramiento</li> <li>- En Marketing y Redes Sociales</li> </ul>



Estrategia	Actividades	INDICADOR	METAR	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Articular la implementación del sistema de formación interna en GRD al Plan Institucional de Capacitación en articulación con la SCR a través de un plan de trabajo	# de actividades ejecutadas/ # Actividades programadas	70%	70%	Durante el VI bimestre se realizó en conjunto con SCR, el desarrollo de una versión preliminar de Estrategia de formación para Gestión del Riesgo de Desastres, para colaboradores de la UNGRD y FNGRD
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Implementar y mantener actualizada una plataforma para mejorar la gestión de información y trámites internos con los colaboradores de la UNGRD (Intranet)	Plataforma implementada y actualizada	1	1,0	Durante el bimestre se efectuó la actualización permanente de información de la plataforma interna mi unidad virtual, teniendo en cuenta que se hizo su lanzamiento formal el día 24 de septiembre de 2020, de la nueva plataforma interna Mi unidad Virtual. Durante el evento de lanzamiento que se realizó de manera virtual, se contó con la participación de más de 260 colaboradores de la entidad. link de lanzamiento: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=8fAlHHypYQ0&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=8fAlHHypYQ0&amp;feature=youtu.be</a> link Mi unidad virtual: <a href="https://sites.google.com/gestiondelriesgo.gov.co/intranetungrd/inicio">https://sites.google.com/gestiondelriesgo.gov.co/intranetungrd/inicio</a>  Desde su lanzamiento se ha efectuado la actualización permanente del mismo
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Implementar de herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano	# de herramientas de autogestión implementadas/ # de herramientas de autogestión identificadas * 100	80%	80%	Se realiza publicación y lanzamiento en el quinto bimestre de Mi unidad virtual:  Se tiene el siguiente avance en cuanto a desarrollos de herramientas de autogestión:  1. Solicitud de permisos: (100%) implementada y en ejecución 2. Trámite de vacaciones: (100% elaborada) se encuentra en trámite de publicación y verificación de fecha de lanzamiento de la misma. 3. Solicitud de cesantías (100%) implementada y en ejecución 4. Solicitud de certificaciones laborales: (100%) implementada y en ejecución 5. Trámite de comisiones y tiquetes: Avance del 90% de su desarrollo se han realizado pruebas para su lanzamiento, queda pendiente ajuste y validación de facturación digital en coordinación con el grupo de apoyo financiero y contable, para su lanzamiento.  Avance a la fecha: 4/5= 80% link de acceso Tramite de permisos, certificaciones laborales, cesantías: <a href="https://script.google.com/a/macros/gestiondelriesgo.gov.co/s/AKfycbyK-y6a8qkQfYB6ZEtWxNnSbN4Lf1jWDiorHFwVfEgWl0F_r3pj/exec">https://script.google.com/a/macros/gestiondelriesgo.gov.co/s/AKfycbyK-y6a8qkQfYB6ZEtWxNnSbN4Lf1jWDiorHFwVfEgWl0F_r3pj/exec</a>

Estrategia	Actividades	INDICADOR	METAR	Logro 2020	REPORTE CUALITATIVO
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Elaborar propuesta de modificación de la estructura organizacional de la entidad	Propuesta elaborada	1	1,0	Se entrega propuesta de estudio técnico que soporta la propuesta de rediseño organizacional, el cual contiene los siguientes entregables o productos: a). Propuesta de estructura administrativa en coherencias con los procesos y el nivel de autoridad. b). Levantamiento y análisis de cargas de trabajo conforme a la estructura de procesos. c). Propuesta de planta de personal con la nomenclatura y clasificación de empleos, soportadas en el análisis de cargas de trabajo. d). Análisis financiero de viabilidad e impacto, con comparativos de la planta actual y la propuesta. e). Propuesta de distribución de personal asociado a procesos y dependencias f). Propuesta de Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Igualmente, se realizó el análisis de perfiles y levantamiento de cargas de trabajo, para su elaboración se contó con el acompañamiento las áreas de la entidad, con el fin de realizar la cuantificación de las horas dedicadas por los servidores en las actividades laborales al interior de cada uno de los procesos que se desarrollan en la entidad, para determinar la planta de personal necesaria en cada área, se encuentra en revisión de la matriz de cargas entregada. Se encuentra en revisión proyecto de decreto de modificación de la estructura administrativa.

## RESULTADOS PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2021

El Grupo de Talento Humano para la vigencia 2021, estableció en el Plan de acción la programación de las siguientes actividades:

1. Avanzar en el proceso de certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma ISO 45001 de 2018 (meta sectorial)
2. Certificación de la Norma ISO 45001 de 2018 en la UNGRD.
3. Implementar el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.
4. Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente.
5. Fortalecer el Clima Laboral en la UNGRD (meta sectorial).
6. Implementar propuesta de teletrabajo en la entidad
7. Promover la implementación del Manual de Integridad y Buen Gobierno (meta sectorial).
8. Implementar el Plan Institucional de Capacitación.
9. Validar e implementar estrategia de formación para Gestión del Riesgo de Desastres, para personal de la UNGRD y FNGRD en coordinación con la Subdirección para el Conocimiento del Riesgo.

10. Implementar herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano.
11. Adelantar las gestiones ante las instancias correspondientes para la gestión del rediseño institucional.

Así mismo se desarrollan los respectivos Planes de Bienestar e Incentivos, Capacitación y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2021. Es de señalar que los anteriores fueron construidos teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP (ejes de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público), así como lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables Entidades Sostenibles” (ejes Factores psicosociales, salud mental, convivencia social, Alianzas interinstitucionales y transformación digital). (Planes anexos)

Así las cosas, durante esta vigencia, los principales logros y resultados relacionados con los retos formulados en el plan estratégico del Grupo de Talento Humano se describen a continuación:

### **Rediseño institucional de la entidad.**

Durante la vigencia 2021 finalizó el contrato UNGRD-026-2020 celebrado con la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, haciendo entrega de los siguientes documentos:

- Estudio Técnico para el proceso de Rediseño institucional de la UNGRD
- Proyecto de decreto de modificación a la estructura organizacional
- Proyecto de decreto de modificación de la planta de personal
- Organigramas actual y propuesto.
- Organigrama que refleja las Asignaciones Básicas
- Matriz de costos de la planta actual y propuesta
- Matriz de cargas de trabajo
- Proyecto de manual específico de funciones

De acuerdo al Decreto 1800 de 2019 “Por el cual se adiciona el capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”. Cuyo Parágrafo 1 del Artículo 1° Establece: “Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.”

En 2021, los resultados del estudio fueron presentados al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República- DAPRE, como entidad cabeza del Sector, para su debida autorización inicial, quienes sugirieron realizar una propuesta del Rediseño a través de etapas.

En diciembre de 2021 se envió la propuesta del Rediseño por etapas, priorizando la capacidad administrativa de la entidad, la cual se presentará en el primer trimestre de 2022 al Ministerio de Hacienda para revisar la disponibilidad presupuestal y la fuente de financiación para posteriormente presentar al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Una vez se cuente con un concepto definitivo sobre el rediseño institucional de la UNGRD, se procederá a dar cumplimiento a las directrices expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, entes rectores en materia de empleo público, para adelantar la planificación y trámites necesarios ante la CNSC para dar inicio al concurso de méritos para los empleos provistos en provisionalidad en esta anualidad.

### **Desarrollos tecnológicos para mejorar la eficiencia de los procesos**

Durante 2021 se adquirió la licencia del sistema KACTUS-HCM NOMINA ESTANDAR ONPREMISE, el cual integra sistemas de nómina y recursos humanos. El sistema tiene varios módulos adicionales a la nómina estándar, a diferencia de otros sistemas software, KACTUS-HCM permite contar con nómina avanzada, desarrollo de recursos humanos, administración de salarios, utilitarios estándar funcionalidad y utilitarios avanzados, administración especializada de personal, entre otras, que permiten la operación de los recursos de manera organizada e integrada para apoyar de manera más eficiente los procesos complementarios al área de gestión humana y al área administrativa de nómina de la entidad.

### **Medición de Clima Laboral**

En 2021 se llevó a cabo la medición de clima, con el apoyo técnico del equipo consultor de la Caja de Compensación Familiar Compensar, para llevarla a cabo se partió de la revisión y ajuste del instrumento, definición del alcance, definición de indicadores, informes y publicación de resultados.

La evaluación se aplicó tanto a los funcionarios de planta como a los contratistas, con el propósito de obtener una visión amplia del ambiente laboral. A continuación, se relacionan los principales resultados:

- La encuesta fue respondida de manera virtual por 531 personas de los 647, es decir tuvo una tasa de respuesta del 82.07% y una fiabilidad del instrumento por encima de 97.8%

- Los niveles de evaluación considerados en la evaluación fueron: macroclima (entidad), microclima (equipo) y clima personal (relacionado con la percepción de contribución individual).
- Las dimensiones evaluadas fueron: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de liderazgo.
- El índice general de clima de la entidad fue del 93.54 muy superior al alcanzado en la medición realizada en 2019 que fue del 85.5.
- Además del índice general de clima en esta vigencia se incluyeron dos indicadores adicionales de percepción: el Top of Mind que obtuvo una calificación de 93.12 y el de orgullo que se posicionó de manera contundente con un 98,02.
- Las principales fortalezas identificadas fueron la conexión de los colaboradores con la misionalidad de la entidad, los valores y el respaldo que reciben de sus compañeros, líderes o supervisores
- Como oportunidad de mejora fueron identificadas: espacios de construcción colectiva para generar mejoras, mayores oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente y el trabajo colaborativo.

### **Plan de Bienestar e Incentivos**

Para la vigencia, el plan de Bienestar e incentivos contó con 276 actividades, se logró un cumplimiento por encima del 94%, una calificación de satisfacción también superior al 94% medida a través de las encuestas al finalizar las diversas actividades. Las actividades más valoradas por los servidores durante el 2021 fueron: el evento de Halloween, el concurso de mascotas, las predicciones de los marcadores de la selección Colombia, los cursos de cocina, los talleres para el crecimiento y desarrollo personal, las vacaciones recreativas para los hijos de los colaboradores y el programa de reconocimientos entre otros.

### **Código de Integridad**

Se realizó encuesta de percepción del código de integridad, la cual fue definida por el DAFP. Así, al utilizar la respectiva herramienta se obtuvo un porcentaje de percepción del 98% por parte de los 232 colaboradores que respondieron la encuesta.

Adicionalmente durante el año, se llevaron a cabo diferentes actividades pedagógicas, lúdicas y reflexivas, que generaron un espacio de conocimiento y mantenimiento de los valores del código de integridad. Se realizaron en total 63 actividades y 3 encuentros de fortalecimiento con los líderes, los cuales apoyaron la gestión y las estrategias que se plantearon para la vigencia del 2021. Se construyó una página web dirigida a los colaboradores, esto con el fin de generar espacios interactivos de comunicación e información sobre los valores institucionales y las diferentes actividades que se llevaron a cabo al ingreso de la entidad.

Para fomentar la cultura de integridad y de socialización, se instalaron elementos alusivos a nuestro código de integridad al ingreso de la entidad y se incluyeron dentro del plan de reconocimiento los seis valores, los cuales resaltan a los colaboradores que diariamente con su labor apropian los valores.

Apropiación	Porcentaje
Código de integridad	98%
Honestidad	93%
Respeto	95%
Compromiso	94%
Diligencia	97%
Justicia	84.0%
Vocación del servicio	90.0%

**Tabla de cumplimiento**

PERIODO	PR	EJE	BIM	ANUAL
<b>I bimestre</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>
<b>II bimestre</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>14%</b>
<b>III bimestre</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>
<b>IV bimestre</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>40%</b>
<b>V bimestre</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>
<b>VI bimestre</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>63</b>		<b>100%</b>





## Plan Integral de Capacitación

El PIC tuvo un cumplimiento del 99%, nivel de satisfacción del 98%, nivel de cobertura del 89.6% y efectividad de la formación del 93.8%.

## Migración de la norma 18001 a la ISO 45001

En el mes de septiembre se logró el cumplimiento de la migración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de la ISO 45001:2018 la



auditoría fue realizada por parte del ente certificador CQR, para el cumplimiento de esta migración se desarrollaron actividades a través del conocimiento del contexto de la organización, comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, liderazgo y participación de los trabajadores, establecimiento de la política, análisis de Riesgos y Oportunidades, cumplimiento de indicadores, auditorías entre otros.

La entidad continuará adelantando las gestiones técnicas, administrativas y financieras necesarias para dar continuidad a la certificación de la norma ISO 45001:2018.

## COVID-19

Para la vigencia 2021, se da cumplimiento a los Lineamientos impartidos por el Ministerio de Salud y Protección Social con la finalidad de promover la salud y mitigar el riesgo de contagio por COVID-19.

Para lo cual se realizó:

- Actualización del documento Protocolo Promoción, Contención y Mitigación COVID-19. Versión 5, 6 y 7.
- Actos administrativos, de los cuales 11 fueron circulares internas y 2 resoluciones.
- Aislamientos por casos positivos y probables para COVID-19.
- Seguimientos al estado de salud de los colaboradores.
- Reporte de condiciones de salud código QR.
- Entrega de EPPS al personal en comisión o desplazamiento.
- Participación en la Jornada de vacunación masiva para COVID-19, para un total de 718 colaboradores y funcionarios con esquema completo.
- Seguimientos a salida a terreno
- Campañas y capacitaciones enfocadas en la promoción y prevención de la enfermedad por COVID-19.

A continuación, se detalla la gestión realizada.

GESTIÓN	TOTAL
ENCUESTA DE SÍNTOMAS	355
SEGUIMIENTO TERRENO	1365



SEGUIMIENTO MÉDICO	142
SEGUIMIENTO COVID	486
PRUEBAS COVID 19	1143
EPPS ( TAPABOCAS Y GEL)	21854

### **Sala amiga de la familia lactante UNGRD.**

Para el año 2021 se logró un avance el 70% donde se realizó la respectiva gestión de los lineamientos establecidos según la normatividad para la implementación de la Sala Amiga de la Familia Lactante UNGRD.



### **Implementación Plan Piloto de Teletrabajo**

Durante el 2021 teníamos como reto en el GTH la Implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en la UNGRD, este Plan Piloto fue implementado a través de la Resolución 1250 del 30 de diciembre de 2021 por un periodo de tres meses y prorrogable hasta por 3 meses más. De este proyecto se estima lograr la evaluación y posible implementación definitiva en la UNGRD del Teletrabajo, esta decisión está sujeta al diagnóstico de la viabilidad y efectividad del plan, esto será evaluado por el comité definido en la resolución precitada y contará con la aprobación del Director General de la UNGRD, de encontrarse viable.

### **Participación en encuesta de equidad de género (Aequales)**

En 2021 la entidad participó por primera vez en la medición de la encuesta de equidad de género liderada por Aequales, con la finalidad de identificar brechas, mejores prácticas y formular el plan a implementar en futuras vigencias.



A continuación, se evidencian las actividades desarrolladas en el Plan de Acción vigencia 2021, teniendo en cuenta las metas y los logros alcanzados.

Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Avanzar en el proceso de certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma ISO 45001 de 2018 (meta sectorial)	% de avance de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018	100%	100%	Se realizó auditoría de la ISO 45001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el ente certificar CQR logrando el cumplimiento de los lineamientos establecidos y se otorgó el certificado el 30 de septiembre del año 2021.
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Certificación de la Norma ISO 45001 de 2018 en la UNGRD	% de avance de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018	1	1	Se realiza la auditoría de seguimiento por parte del ente certificador de COTECNA para la migración a la ISO 45001 :2018 y se obtiene la certificación.
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.	% de implementación del plan de trabajo anual SG- SST	90%	88%	Durante el año 2021 se dieron los siguientes avances en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo:  - <b>Gestión Integral SGSST 89%</b> : Se elaboró informe de desempeño y se presentó a la alta dirección; seguimiento a la Resolución 312/19 de Estándares Mínimos; actualización y cargue en Neogestión de los Indicadores de SST; elaboración y seguimiento al Plan de Trabajo de la ARL; seguimientos y cambios de niveles de riesgo de la ARL; Fortalecimiento y seguimiento plan de trabajo del COPASST y CCL; Plan de Capacitación; inscripción al curso de 50 horas de los colaboradores; actualización de la Política de SIPLAG; actualización de matriz legal; Plan de Comunicaciones de SST con OAC; seguimiento ICAI; reuniones con el GAA y Servicios

Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
					<p>generales para seguimiento a controles de peligros incluyendo COVID 19.</p> <p>- <b>Gestión de la Salud 88%:</b> Seguimientos del PVE por parte de Fisioterapeuta, Psicóloga, Médico; actualización, aplicación y seguimientos a los PVE de la Entidad; aplicación de la Encuesta de Morbilidad Sentida; fortalecimiento del autocuidado y alimentación saludable; ejecución de los exámenes médicos y cierre contractual del proceso; reporte, consolidado, investigaciones y seguimiento a accidentes de trabajo presentados (4 funcionarios de UNGRD - 1 Contratista UNGRD y 3 contratistas del FNGRD); verificación de condiciones de puesto de trabajo en casa y oficina; seguimientos a condiciones de salud de colaboradores.</p> <p><b>Gestión Peligros y Riesgos 96%:</b> Actualización, socialización, seguimiento a Controles de Matrices de Peligros de todas las sedes; actualización, ejecución y seguimiento del Programa de Inspecciones junto con OAPI, GAA y GTH; actualización de Matriz de EPP; inspección y seguimiento a informes del CNL; Actualización, ejecución y seguimiento del Programa de Protección Colectiva e Individual, elaboración y seguimiento al procedimiento de salida a terreno.</p> <p>- <b>Gestión de Amenazas 72%:</b> Actualización, socialización y aplicación de los Planes de Emergencias de todas las sedes nacionales; Participación en el Comité de HSE de Connecta (Ayuda mutua), capacitación – Entrenamiento de la Brigada de Emergencias; planeación, ejecución y resultados del Simulacro de autoprotección con participación de colaboradores de las sedes; creación del Site de Simulacro 2021, convocatoria Brigada, Entrega de Dotación y EPP a Brigadistas.</p> <p>- <b>Gestión COVID-19 96%:</b> Revisión y seguimiento al Protocolo de Bioseguridad de la entidad en todas las sedes; consolidación y seguimiento a entrega y uso de EPP por COVID para personal de comisión o desplazamiento, seguimiento a participación en la Jornada de vacunación masiva para COVID-19, tamizajes para identificación de casos</p>



Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
					positivos, seguimientos y acompañamiento a casos positivos y diferentes campañas y capacitaciones enfocadas en la promoción y prevención de la enfermedad por COVID-19.
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente	% de implementación del plan de bienestar social e incentivos	90%	94%	<p>Durante este la vigencia se ejecutan las siguientes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2021:</p> <p><b>-Actividades deportivas:</b> Se realizan dos torneos de videojuegos y un torneo de habilidades deportivas. Se realizan clases de yoga, meditación, rumba y aeróbicos.</p> <p><b>-Actividades socioculturales y recreativas:</b> Se realizan de manera virtual las vacaciones recreativas, día de la mascota, acto administrativo por día de la familia, una tarde de cuentería y comedia, clases de teatro y expresión cultural, club de lectura y visita virtual al museo Británico de Londres.</p> <p><b>-Capacitación en artes y artesanías:</b> se llevan a cabo dos cursos de cocina, dos clases de desayunos saludables, un taller de fotografía y un concurso de canto y música.</p> <p><b>-Teletrabajo y Trabajo en Casa:</b> se publica la resolución para la implementación del piloto de Teletrabajo y se proyecta resolución de beneficios flexibles.</p> <p><b>-Bienestar espiritual:</b> se celebra mensualmente la sagrada eucaristía, se publica el devocional cristiano y se ofrece de manera periódica las clases de clases de yoga, meditación y relajación.</p> <p><b>-Clima organizacional:</b> se realiza la medición de clima durante esta vigencia a personal de planta y contratistas.</p> <p><b>-Equilibrio vida personal y laboral:</b> se adapta la sala amiga de la familia lactante, se envía tarjeta de felicitación por formalización de matrimonio, se innova con la celebración por el Día del abuelo y se realiza taller para el uso eficiente del tiempo.</p> <p><b>-Calidad de vida laboral:</b> se lleva a cabo la semana del servidor público, se realiza</p>

Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
					<p>taller de trabajo decente, se hace acompañamiento asistido al retiro con cartas de agradecimiento y entrevistas de retiro, se realiza taller y acompañamiento a los próximos a jubilarse, se implementa el programa de reconocimientos cuatrimestrales, se envía tarjeta de cumpleaños y detalle, se implementa el programa de entornos saludables con el apoyo del equipo de salud y se impulsa el uso de la bicicleta con concursos y talleres.</p> <p><b>-Integración:</b> se rinde homenaje por el día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, miércoles de ceniza, día del servidor público y se rinde homenaje a las diversas profesiones, También se lleva a cabo el evento de halloween, aniversario, novenas navideñas y cierre de gestión.</p> <p><b>-Promoción de servicios:</b> se realizan las ferias educativas, hipotecaria, del amor y la amistad, de la salud y de navidad, entre otras.</p> <p><b>-Acompañamiento en situaciones de duelo:</b> se envía tarjeta por fallecimiento de familiares y se entrega bono de condolencias.</p> <p><b>-Acompañamiento por incapacidad prolongada:</b> se envía tarjeta, detalle y se hace acompañamiento por parte del equipo de salud.</p> <p><b>-Acompañamiento fundaciones:</b> se realiza donación y a una Fundación del adulto mayor</p> <p><b>-Donación:</b> de sangre y cabello</p> <p><b>-Higiene mental:</b> se realizan talleres de prevención de estrés y relaciones intrafamiliares y trabajo bajo presión.</p> <p><b>-Prevención nuevos riesgos Post-pandemia:</b> se prestan servicios de telemedicina y telepsicología, se realizan talleres y clases de aerobicos.</p> <p><b>-En convivencia social:</b> se realizan talleres de derechos, se participa en la evaluación de equidad de género de Aequales, se realiza campaña de comunicación sobre diversidad e inclusión, se define procedimiento para denuncia de presuntas conductas de acoso laboral, se participa también en el ajuste de procedimiento de gestión del cambio y lleva a cabo campaña de comunicación sobre cambio.</p> <p><b>-Alianza interinstitucionales:</b> se aprovechan los beneficios de descuento en Starbucks y sandwich Cubano, así como, el préstamo gratuito de bicis de la Comunidad Connecta y las charlas y</p>



Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
					<p>actividades libres de la CCF Compensar y los aliados. Se diseña y lanza el programa Gestores de Felicidad GEFES</p> <p><b>-Transformación digital:</b> se realizan en colaboración con el profesional de capacitación y el Grupo de tecnologías de la información los talleres de Big data, seguridad de la información, y uso de herramientas de Google (opciones de correo).</p> <p><b>-Incentivos no pecuniarios:</b> se rinde homenaje a los funcionarios que celebraron los 5 y 9 años de servicio.</p>
<p>Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.</p>	<p>Fortalecer el Clima Laboral en la UNGRD (meta sectorial)</p>	<p>Resultado de la encuesta de medición del clima laboral</p>	<p>80%</p>	<p>93.5%</p>	<p>Se llevó a cabo la medición de clima, con el apoyo técnico del equipo consultor de la Caja de Compensación Familiar Compensar, para llevarla a cabo se partió de la revisión y ajuste del instrumento, definición del alcance, definición de indicadores, informes y publicación de resultados.</p> <p>La evaluación se aplicó tanto a los funcionarios de planta como a los contratistas y se incluyeron dos nuevos indicadores de percepción el Top of Mind (TOM) y el indicador de orgullo. Estos fueron los principales resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Macroclima 90.7 Vs 81.7 medición anterior</li> <li>- Microclima 94.4 Vs 87.7 medición anterior</li> <li>- Clima Personal 95.9 Vs 88.6 medición anterior</li> <li>- Comportamiento organizacional 93.5 Vs 86.4 medición anterior</li> <li>- Estructura organizacional 93.2 Vs 86.4 medición anterior</li> <li>- Estilos de liderazgo 93.8 Vs 85.5 medición anterior</li> <li>- Índice general de clima 93.54</li> <li>-TOM 93.12</li> <li>-Orgullo 98.02</li> </ul> <p>Se compartieron los resultados al comité de personal y la Comisión de personal y se emitió nota de prensa interna con los resultados generales. Adicionalmente se llevaron a cabo 9 talleres de fortalecimiento de competencias blandas o de liderazgo.</p>



Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Programa estructurado	90%	90%	Se publica y se socializa Resolución No.1250 del 30 de diciembre de 2021 "Por la cual se establecen lineamientos para el desarrollo del proyecto piloto del teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres", con la presente resolución se establecen las condiciones para el desarrollo e iniciación del proyecto encaminado a implementar el teletrabajo en la modalidad suplementaria en UNGRD, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones.
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Promover la implementación del Manual de Integridad y Buen Gobierno (meta sectorial)	Calificación de encuesta frente a la apropiación del manual de integridad y buen gobierno	70%	98%	De acuerdo al diligenciamiento de la encuesta en instrumento establecido por el DAFP, se obtuvo una percepción del código de integridad del 98%, de acuerdo a la siguiente valoración : -Código de integridad 98% - Honestidad 93% - Respeto: 95% - Compromiso 94% - Diligencia 97% - Justicia 84. % - Vocación del servicio 90. %  -Se socializaron piezas comunicativas dirigidas a mantener y fomentar los valores del código de integridad, que fueron divulgadas en los diferentes medios de comunicación que maneja la entidad, como es el correo institucional y portales como Mi Unidad Virtual. -Capacitaciones dirigidas a la Creación del valor público, Rendición de cuentas, Políticas de transparencia y gobernanza pública (Jornadas de Inducción), Sentido de pertenencia y Código de Integridad, Pasión por el servicio, Conflicto de intereses, Capacitación en probidad y ética de lo público y frente a lucha contra la corrupción, Ley de transparencia, Jornada de Inducción Institucional-presentación del Código de integridad. - Estrategias de prevención de conflictos de intereses: Se realizó Autodiagnóstico de conflicto de intereses contemplado en MIPG para conocer el estado en el que se encuentra la entidad. Así mismo, se llevaron a cabo los encuentros de la mesa de trabajo con las áreas sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se socializaron piezas comunicativas dirigidas a generar información sobre este tema.



Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
					<p>-Se hace entrega a los colaboradores elementos alusivos a los 6 valores del Código de Integridad en actividades de sensibilización de SIPLAG y, en las diferentes áreas de la entidad.</p> <p>-Caja de herramientas del departamento Administrativo de la Función Pública: se realizaron actividades de fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad en cada una de las áreas de la entidad- Fútbol de valores, Dado de valores, kahoot de valores, ¿Quién quiere ser millonario? y pausas activas.</p> <p>-Grupos focales: Para la vigencia del 2021 se designaron nuevos líderes, que se destacaron por llevar en alto los valores contemplados en el Código de Integridad en sus respectivos procesos y se llevaron a cabo 3 encuentros donde se socializaron las actividades y resultados de la evaluación anual que se realizó</p> <p>-Nuevas estrategias de fortalecimiento: Se construyó sitio web del código de integridad, donde se encuentra información dirigida a los a este tema, su lanzamiento se llevó a cabo en el mes de julio.</p> <p>-Reconocimiento: se llevaron a cabo 2 ceremonias de reconocimientos dirigidos a los colaboradores dirigidas a reconocer el valor de la Diligencia y la Vocación de servicio.</p> <p>Evaluación: En esta etapa de evaluación se realizó la encuesta anual de percepción del Código de Integridad; la cual tiene como finalidad medir el impacto alcanzado durante los dos semestres de la vigencia del 2021, para continuar fortaleciendo y mejorando los procesos y actividades dirigidas a los colaboradores de la UNGRD. La encuesta se llevó a cabo en el mes de noviembre, en la cual, participaron 232 colaboradores de las diferentes áreas de la entidad.</p>
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Plan Institucional de Capacitación	% de implementación del plan institucional de capacitación	90%	99%	El PIC tuvo un cumplimiento del 99%, nivel de satisfacción del 98%, nivel de cobertura del 89.6% y efectividad de la formación del 93.8%



Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Validar e implementar estrategia de formación para Gestión del Riesgo de Desastres, para personal de la UNGRD y FNGRD en coordinación con la Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	# de actividades ejecutadas/ # Actividades programadas	3	4	<p>Se avanza en el marco de la estrategia de capacitación interna en donde se adelanta documento final de la estrategia y versión 2 del plan de curso en gestión del riesgo de desastres dirigido a funcionarios y contratistas del UNGRD/FNGRD .</p> <p>Se desarrolla el módulo 1 en donde incluye: Enfoque de inclusión en la gestión del riesgo de desastres Cuenta con Unidades 7 , estudios de caso, guía de aprendizaje, videos y audio de apoyo.</p> <p>En coordinación con Cooperación Internacional, Grupo de Talento Humano, Subdirección para el Conocimiento del Riesgo y Subdirección para la Reducción del Riesgo, desde la ONG Humanty &amp; Inclution, se ha realizado revisión técnica por parte de la SRR, revisión metodológica por parte de la SCR, revisión gráfica por parte de la OAC y articulación código integridad GTH.</p>
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Implementar de herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano	# de herramientas de autogestión implementadas/ # de herramientas de autogestión identificadas * 100	80%	90%	<p>Se realiza la implementación del software " Kactus - HCM", para la integración del sistema de nómina y recursos humanos, teniendo en cuenta que el sistema tiene varios módulos adicionales a la nómina estándar, a diferencia de otros sistemas software, KACTUS-HCM permite contar con nómina avanzada, desarrollo de recursos humanos, administración de salarios, utilitarios estándar funcionalidad y utilitarios avanzados, administración especializada de personal, entre otras, que permitirían la operación de los recursos de manera organizada e integrada para apoyar de manera más eficiente los procesos complementarios al área de gestión humana y al área administrativa de nómina de la entidad</p>

Estrategia	Actividades	INDICADOR	META	Logro 2021	REPORTE CUALITATIVO
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Adelantar las gestiones ante las instancias correspondientes para la gestión del rediseño institucional	% cumplimiento plan de trabajo para implementación del rediseño institucional	80%	80%	En el 2021 se adelantaron las gestiones ante el DAPRE con los insumos realizados por la ESAP de acuerdo al contrato UNGRD-026 de 2020.

## PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2022

A continuación, se presenta la programación de metas establecidas para la vigencia 2022 acorde a los objetivos institucionales y ejes estratégicos de la UNGRD. Durante la vigencia se destacan los siguientes retos:

1. Mantener la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018
2. Certificar la estrategia de la sala amiga de la familia lactante UNGRD
3. Impulsar la adopción de los horarios y beneficios flexibles.
4. Fortalecer la gestión y adaptación al cambio en la entidad.
5. Desarrollar y evaluar el Plan Piloto de Teletrabajo para revisar la viabilidad de la implementación del teletrabajo en la UNGRD.
6. Impulsar el conocimiento y uso de las funcionalidades de autogestión en el aplicativo de nómina Kactus.
7. Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad de vida, Código de Integridad y bienestar.
8. Formular la política de equidad en la entidad.

A continuación, se presentan las metas establecidas para la vigencia 2022.

Estrategia	DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	ENE - FEB	MAR - ABR	MAY - JUN	JUL - AGO	SEP - OCT	NOV - DIC	TOTAL
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Recertificación de la Norma ISO 45001 de 2018 en la UNGRD	% de avance de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018	100%	50%	50%					100%
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Certificar la estrategia de la sala amiga de la familia lactante UNGRD	% de implementación de la estrategia de la sala amiga de la familia lactante UNGRD	100%			50%			50%	100%
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar	Impulsar la adopción de los horarios y beneficios flexibles.	Adopción de la Resolución de Horarios y beneficios flexibles	100%			50%			50%	100%
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de	Fortalecer la gestión y adaptación al cambio en la entidad.	% de actividades realizadas / Actividades programadas	80%		10%			30%	40%	80%

Estrategia	DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	ENE - FEB	MAR -ABR	MAY -JUN	JUL- AG O	SEP - OCT	NOV -DIC	TOTAL
vida y bienestar.										
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar	Desarrollar y evaluar el Plan Piloto de Teletrabajo para revisar la viabilidad de la implementación del teletrabajo en la UNGRD.	% Cumplimiento cronograma	100%		50%		50%			100%
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Impulsar el conocimiento y uso de las funcionalidades de autogestión en el aplicativo de nómina Kactus	# de herramientas de autogestión implementadas / # de herramientas de autogestión identificadas * 100	90%	10%	20%	20%	20%	10%	10%	90%
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad de vida, Código de Integridad y bienestar.	Ponderado del % de implementación del plan de trabajo anual SG- SST, Plan de Bienestar, Plan Institucional de Capacitación y Plan del Código de Integridad.	90%		20%		30%		40%	90%

Estrategia	DESCRIPCIÓN N ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADO R	ENE - FEB	MAR - ABR	MAY - JUN	JUL- AG O	SEP - OCT	NOV - DIC	TOTA L
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Formular la política de equidad en la entidad.	Formulación Política de equidad	100%			50%			50%	100%

## PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2023

A continuación, se presenta la programación de metas establecidas para la vigencia 2022 acorde a los objetivos institucionales y ejes estratégicos de la UNGRD. Durante la vigencia se destacan los siguientes retos:

1. Mantener la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018
2. Continuidad con la certificación de la estrategia de la sala amiga de la familia lactante UNGRD
3. Impulsar la adopción de los horarios y beneficios flexibles.
4. Fortalecer la gestión y adaptación al cambio en la entidad.
5. Implementar el Teletrabajo para revisar la viabilidad en la UNGRD.
6. Uso de las funcionalidades de autogestión en el aplicativo de nómina Kactus.
7. Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
8. Aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional
9. Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad de vida, Código de Integridad y bienestar.

Estrategia	Línea de Acción	DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y fórmula	META DEL INDICADOR	PRESUPUESTO	ENE - FEB	MAR - ABR	MAY - JUN	JUL - AGO	SEP - OCT	NOV - DIC	TOTAL
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Realizar seguimiento al plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.	% de implementación del plan de trabajo anual SG- SST	90%	\$ 115.748.157		10%		30%		50%	<b>90%</b>
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente	% de implementación del plan de bienestar social e incentivos	90%	\$ 269.320.241				15%	30%	45%	<b>90%</b>
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Evaluación del clima y cultura organizacional en la UNGRD	# de colaboradores que responden la encuesta/ # total de colaboradores de la UNGRD	75%							75%	<b>75%</b>
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Seguimiento al teletrabajo en la entidad	# de teletrabajadores/ # total de colaboradores de la UNGRD	1%							1%	<b>1%</b>
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Promover la implementación del Manual de Integridad y Buen Gobierno	% Calificación de encuesta frente a la apropiación del manual de integridad y buen gobierno	80%							80%	<b>80%</b>

5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Plan Institucional de Capacitación	% de implementación del plan institucional de capacitación	80%	\$ 52.778.300						80%	80%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano	% avance en la implementación	80%							80%	80%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.1 Implementación del rediseño institucional	Adelantar las gestiones ante la CNSC para establecer parámetros en los cuales se llevará a cabo el concurso de méritos.	# de mesas de trabajo con la CNSC.	2				1			1	2
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Cumplimiento a las actividades del Plan de Mejora del MIPG a cargo de Talento Humano)	# de actividades gestionadas/ # de actividades planeadas* (100)	80%				10%		20%	50%	80%
				<b>TOTAL</b>	<b>\$ 437.846.698</b>							

A continuación, se presentan las metas establecidas para la vigencia 2023.

## RECURSOS

Para dar cumplimiento a la Política Estratégica de Talento Humano se han dispuesto recursos para la ejecución de acuerdo a lo siguiente:

Ítem	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Bienestar</b>	\$ 16.981.400	\$ 121.851.860	\$ 90.675.222	\$ 169.229.301	\$118.960.849	\$269.320.241
<b>PIC</b>	\$ 13.890.000	\$ 21.539.000	\$ -	\$ -	\$ 52.081.228	\$52.778.300
<b>SST</b>	\$ 59.482.850	\$ 20.417.459	\$ 35.583.567	\$ 52.270.250	\$173.359.770	\$54.207.654
<b>Otros</b>	\$ 89.069.383	\$ 150.530.097	\$ 160.900.327	\$ 398.303.223	\$11.575.868	\$61.540.503
<b>Total vigencia</b>	\$ 179.423.633	\$ 314.338.416	\$ 287.159.116	\$ 619.802.774	\$ 355.977.715	\$437.846.698

**Nota:** Los valores correspondientes a la vigencia 2018, 2019 y 2021, 2022 corresponden al valor final ejecutado. El valor de la vigencia 2023, corresponde a los recursos proyectados.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento al cumplimiento de las estrategias definidas se llevará de manera bimensual a través del seguimiento de plan de acción de la entidad.