

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 1 de 38

1. TABLA DE CONTENIDO

- 1. TABLA DE CONTENIDO 1
- 2. INTRODUCCIÓN..... 2
- 3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS 2
- 4. OBJETIVOS 4
- 5. ALCANCE 4
- 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 5
- 7. INFORMACIÓN DE BASE..... 14
- 8. DIAGNOSTICO 23
- 9. PLAN DE ACCIÓN 28
- 10. DESARROLLO 32
- 11. INDICADORES 37
- 12. EVALUACIÓN..... 38
- 13. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO 38

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 2 de 38

2. INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación estratégica del talento humano es esencial para el desarrollo sostenible y eficiente de cualquier entidad. En este contexto, se presenta un enfoque integral y articulado para el Plan Estratégico de Talento Humano del año 2024, con el propósito de fortalecer y potenciar las capacidades de los colaboradores. Este plan se basa en un riguroso análisis de las políticas aplicables a la gestión del talento humano, incluyendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Formulario Único de Reporte de Avances (FURAG), y el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), entre otras herramientas tanto internas como externas.

El presente plan se estructura en torno a diversos componentes cruciales, tales como el Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Capacitación institucional, Plan de Previsión del Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se integra con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, reforzando la Política de Integridad para consolidar un compromiso ético y de servicio público en cada colaborador.

Considerando la importancia de un ambiente laboral propicio, el plan busca garantizar condiciones que promuevan la prevención del riesgo laboral y el autocuidado de los servidores. Además, se enfatiza en la necesidad de fortalecer los atributos de calidad en el proceso de vinculación de los servidores, gestionando de acuerdo con las prioridades establecidas en el MIPG.

En cuanto al componente de capacitación, se destaca la importancia de fortalecer los saberes y habilidades de los servidores públicos en la era 4.0, alineándose con el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Este plan estratégico es un instrumento dinámico que, alineado con los objetivos estratégicos y la mejora continua, busca agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano. A través de una gestión eficiente, se aspira a lograr un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores, contribuyendo así al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 581 de 2000. “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 3 de 38

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Decreto 2177 de 2006. “Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica”.

Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Ley 1801 de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. “Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana”.

Ley 1811 de 2016. "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

Ley 1857 de 2017. “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 2011 de 2017. “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 4 de 38

establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”.

Código de Integridad del Servidor Público 2017. El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.

Decreto 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Decreto 1299 de 2018. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”.

Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

Resolución 3546 de 2018. “Por la cual se regulan las prácticas laborales”.

Decreto 1273 de 2018. “Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

4. OBJETIVO

Fortalecer la gestión del Talento Humano en la entidad para el año 2024, a través de la implementación del Plan Estratégico que promueva el desarrollo integral de los colaboradores, mejore las condiciones laborales y fortalezca una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. Este objetivo busca asegurar una contribución significativa al logro de las metas institucionales y a la mejora continua de la calidad de vida y desempeño de nuestro talento humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 5 de 38

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, beneficiará y aplicará a todos los servidores y servidoras de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

6. 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, las 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 6 de 38

- 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 UNGRD.

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

- Dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres atendiendo las políticas de desarrollo sostenible.
- Coordinar el funcionamiento, desarrollo continuo y fortalecimiento del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD.
- Promover la identificación, análisis, evaluación y monitoreo de las condiciones de riesgo del país.
- Fomentar la investigación, educación, comunicación y gestión del conocimiento, para una mayor conciencia del riesgo en Colombia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 7 de 38

- e. 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.
- f. Reducción del riesgo financiero del país.
- g. 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.
- h. 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, movilizando 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 8 de 38

- 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: Avenida calle 26 No. 92 - 32, Piso 2 - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200 PBX: (57) 601 552 9696 www.gestiondelriesgo.gov.co
- 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 9 de 38

H. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNGRD

- a) Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.
- b) Avanzar en el conocimiento de escenarios de riesgos actuales y futuros para orientar la toma de decisiones en la planeación del desarrollo
- c) Asegurar la corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres y la adaptación a la variabilidad y al cambio climático. Avenida calle 26 No. 92 - 32, Piso 2 - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200 PBX: (57) 601 552 9696 www.gestiondelriesgo.gov.co
- d) Movilizar el financiamiento e incentivar la gestión financiera para la resiliencia territorial.
- e) 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 10 de 38

Ejes	Líneas de Acción
	Incorporación de la gestión del riesgo en la educación, investigación e innovación
Articulación Público 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:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 11 de 38

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 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.	<p>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.</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>Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas</p>

PEI - Plan Estratégico Institucional
PETH- Plan Estratégico Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 12 de 38

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.
- 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.

<p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 04</p>
	<p>GRUPO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2024</p>	<p>Página 13 de 38</p>

10. Responder por la oportuna y adecuada aplicación del Sistema de Evaluación y Calificación de desempeño. Avenida calle 26 No. 92 - 32, Piso 2 - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200 PBX: (57) 601 552 9696 www.gestiondelriesgo.gov.co

11. Elaborar el Plan Anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.

12. 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.

13. Verificar que las liquidaciones de las deducciones de nómina estén correctas y acordes con la normatividad vigente.

14. Coordinar los trámites necesarios para la liquidación y cancelación de las prestaciones sociales de los ex funcionarios de la entidad.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. Proyectar los actos administrativos para el otorgamiento de comisiones de servicio al interior y al exterior del país para la firma del Secretario General.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Planear, ejecutar y controlar la política institucional en las áreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desvinculación del talento humano de la Unidad.

23. 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 Avenida calle 26 No. 92 - 32, Piso 2 - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200 PBX: (57) 601 552 9696 www.gestiondelriesgo.gov.co los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad que desarrolle esta actividad.

<p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 04</p>
	<p>GRUPO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 31/01/2024</p>	<p>Página 14 de 38</p>

24. 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.
25. Velar porque todo el personal que tiene relaciones laborales o contractuales con la entidad, se encuentre amparado en las Aseguradoras de Riesgos Laborales
26. 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.
27. 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.
28. 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.
29. Proponer a la Dirección General las modificaciones al manual de funciones y requisitos de la entidad.
30. Coordinar y asesorar la preparación y gestión de las modificaciones de la planta de personal, según las instrucciones de la Dirección General.
31. Mantener sistemas de control de horarios de trabajo del personal de la Unidad y velar por su cumplimiento.
32. Asesorar a las dependencias de la Unidad en lo relacionado con la administración del Talento Humano.
33. 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.
34. 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.
35. 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.
36. Actualizar permanentemente los procesos y procedimientos del Grupo conforme a las normas legales vigentes y a las necesidades de la UNGRD.
37. Proponer indicadores de gestión que permitan medir y evaluar la eficiencia y eficacia del grupo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 15 de 38

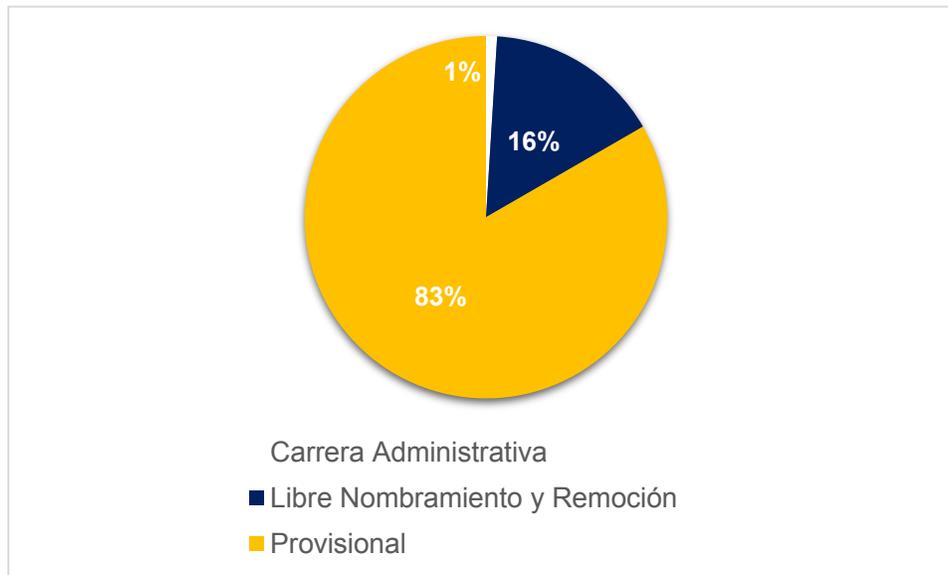
7. INFORMACIÓN DE BASE

7.1. Caracterización de los Servidores

7.1.1. Caracterización por Tipo de Vinculación

Tipos de Nombramientos	Cantidad
Carrera Administrativa	1
Libre Nombramiento y Remoción	16
Provisional	85

7.1.2. Grafico Caracterización por tipo de vinculación



Fuente: Talento Humano UNGRD

La planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo está conformada por 102 cargos, de conformidad con los Decretos 4148 de 2011 y 4885 del 2011, modificada por el Decreto 2673 de 2013, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

1. Despacho de la Dirección:

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	DIRECTOR GENERAL	0015	24
1	ASESOR	1020	13
2	ASESOR	1020	11

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 16 de 38

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17
1	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24
1	CONDUCTOR MECANICO	4103	20

2. Planta Global

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
3	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	14
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2828	21
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2828	18
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2828	14
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2828	13
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17
10	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	07
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11

De acuerdo a la información anteriormente descrita y con el objetivo de fortalecer el control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana dispone el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el cual se encuentra dispuesto para su consulta a través de la página web de la UNGRD, disponible en el siguiente enlace: <https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Manual-Funciones.aspx>

7.2. Caracterización de la población

El Grupo de Talento Humano dispone de una base de planta que contiene datos fundamentales relacionados con el personal de la UNGRD. Esta base almacena información personal de los servidores, además ofrece una visión detallada sobre su nivel educativo, antigüedad en la entidad, tipo de vinculación laboral, así como datos relevantes acerca de su entorno familiar.

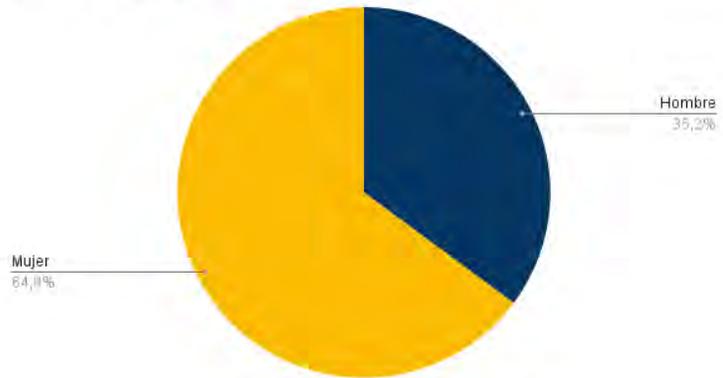
7.3. Distribución Demográfica

La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres presenta las siguientes variables demográficas al 31 de diciembre de 2023:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 17 de 38

7.3.1. Gráfico de genero

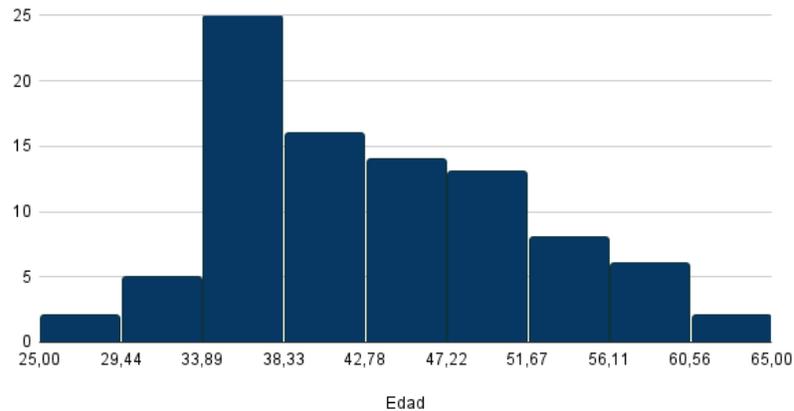
Recuento de Género



Fuente: Base Planta UNGRD
 Imagen: Construcción interna de la UNGRD

7.3.2. Gráfico de edad

Histograma de Edad



Fuente: Base Planta UNGRD
 Imagen: Construcción interna de la UNGRD

Según la información proporcionada en los gráficos, se puede observar que la UNGRD tiene un porcentaje del 64,8% de mujeres y un 35,2% de hombres. Además, se destaca que el grupo de edad más predominante en la entidad está comprendido entre los 33 y los 47 años.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 18 de 38

7.4. Recursos destinados para la implementación del plan estratégico de Talento Humano

Tema	Descripción	Valor Asignado 2024
DOTACION	Contratar el suministro de bonos de dotación canjeables única y exclusivamente para la compra de vestuario y calzado para los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD.	\$ 25.534.604
BIENESTAR	Prestación de servicios que permitan el desarrollo de las actividades para el bienestar para los colaboradores durante la vigencia 2024	\$ 323.109.984
EXAMENES	Contratar la presentación de servicios para la realización de exámenes médicos ocupacionales y vacunación de los colaboradores de la entidad	\$ 50.000.000
BATERIA	Aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la unidad nacional para la gestión del riesgo de desastres como entidad que dirige, coordina y asesora el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres	\$ 22.545.600
PRUEBAS PSICOMETRICAS	Prestación de servicios para la realización de las pruebas psicométricas, con el fin de ser aplicadas para el procedimiento de vinculación de personal nuevo, para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD.	\$ 4.000.000
BOTIQUINES	Adquirir insumos para botiquines de primeros auxilios, para los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD.	\$ 30.000.000
ACTIVIDADES SST	Prestación de servicios para la realización de actividades de promoción y prevención del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres como entidad que dirige, coordina y asesora el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	\$ 27.033.660
EPP	Adquirir elementos de protección personal y elementos para la brigada de emergencias de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD.	\$ 30.000.000
CAPACITACIONES	Contratar la prestación de servicios para la realización de las capacitaciones establecidas dentro del plan de capacitación de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD., durante la vigencia 2024	\$ 55.500.000
CONCURSO DE MERITOS	Desarrollar las actividades necesarias para la implementación del concurso abierto de méritos de la	\$ 315.350.000

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 19 de 38

Tema	Descripción	Valor Asignado 2024
	Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres — UNGRD.	
CODIGO DE INTEGRIDAD	Prestación de servicios para el desarrollo de actividades encaminadas a la divulgación y apropiación de la Política de Integridad en la UNGRD y adherencia de los valores en los contextos reales en los que los colaboradores se desenvuelven.	\$ 20.000.000
ESCUELA DE LIDERAZGO	Adquisición de prueba 360 psicotécnica para líderes y sesiones de paquete de 100 horas coaching de liderazgo para la Escuela de formación de liderazgo, clima y cultura organizacional que apunten a la mejora del ambiente de trabajo y la mitigación del riesgo psicosocial	\$ 40.000.000
REDISEÑO GESTION DEL CAMBIO	Capacitación a los colaboradores en gestión del cambio frente al rediseño institucional que permita preparar a los colaboradores en la adaptación al cambio	\$ 15.000.000
EMPODERAMIENTO FEMENINO	Prestación de servicios de foros y talleres para el empoderamiento femenino, mentoring tutoría en liderazgo para dar respuesta a los compromisos adquiridos a través de la circular No.008 de 2023 de mujer y género en la entidad	\$ 14.976.251
Total		\$ 997.700.099

7.5. Acuerdos Sindicales

El 13 de septiembre de 2022, la unidad recibió oficialmente una comunicación del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET), confirmando la afiliación de 30 colaboradores de su organización. Actualmente, se encuentra en proceso de negociación del pliego de peticiones presentado por SUNET. Este proceso es esencial para abordar las inquietudes y necesidades de los trabajadores, así como para establecer condiciones laborales que beneficien tanto a los empleados como a la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 20 de 38

Acuerdos Sindicales		
CAPITULO 2. ASUNTOS LABORALES Y CARRERA ADMINISTRATIVA	Artículo	Compromiso
	4	<p>La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD-, en un término no superior a dos (2) meses posteriores a la firma del presente acuerdo, elaborará un proyecto de acto administrativo que dé cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 sobre Desconexión Laboral, el cuál será socializado previamente con la organización sindical para sus observaciones y comentarios respectivos. El acto administrativo definitivo será publicado y socializado entre los directivos y demás servidores públicos de la entidad.</p>
	5	<p>La UNGRD, en un tiempo no superior a 6 meses posteriores a la firma del presente acuerdo, ajustará el acto administrativo vigente Resolución 638 del 12 de julio de 2022 "Por la cual se reglamentan los procedimientos administrativos para el trámite de comisiones y desplazamientos al interior y exterior del País", con el fin de establecer lineamientos en los cuales se tendrá en cuenta a) Acceder a tiempo compensatorio para funcionarios que salen apoyar emergencias y la realización de sus actividades que en terreno exceden el horario laboral establecido por la entidad; b) tiempo máximo de comisión el cual no podrá exceder el término legal; c) realizar los relevos necesarios sin que este supere los 60 días y la manera cómo llevarán a cabo para el personal en caso de comisión o desplazamiento por emergencias y; d) tiempo destinado a realizar el informe de comisión a fin legalizar la misma. El documento será socializado previamente con la organización sindical y una vez aprobado, será socializado con todo el personal de la entidad y se incluirá en los procesos de inducción y reinducción a funcionarios y personal contratista de ser necesario.</p>
	6	<p>La UNGRD, en un plazo no mayor a cinco (5) meses posterior a la firma del presente acuerdo, implementará el acceso al TELETRABAJO mediante acto administrativo, definiendo los criterios conforme a la misionalidad de la entidad, al Manual de Funciones, a la caracterización de los funcionarios, acorde a la normatividad vigente. Previo a la expedición del acto administrativo, se socializarán con la organización sindical, mediante dos reuniones bimensuales, los avances del estudio del Manual de Funciones de los cargos teletrabajables, la caracterización de los funcionarios y una reunión final para presentar el proyecto del acto administrativo.</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 21 de 38

Acuerdos Sindicales		
CAPITULO 3. BIENESTAR LABORAL	7	<p>La UNGRD, en un plazo no mayor a dos (2) meses posteriores a la firma del presente acuerdo, implementará mediante acto administrativo, un mecanismo de flexibilización de horarios que cumpla la jornada laboral, priorizando los casos particulares de funcionarios con condiciones o necesidades especiales, de acuerdo con las necesidades del servicio. El documento será socializado previamente con la organización sindical para sus observaciones y comentarios.</p>
	8	<p>La UNGRD, a la firma del presente acuerdo, expedirá un acto administrativo en el que otorgará un (1) día de descanso remunerado por cumpleaños a los funcionarios, que podrá ser utilizado desde la fecha en que el funcionario cumple años y hasta una semana después, a excepción de los casos de funcionarios que por necesidades del servicio no hayan podido acceder al beneficio, quienes contarán hasta con un mes después de la fecha de cumpleaños para realizar la solicitud. En ningún caso se condicionarán el día en que el funcionario requiera utilizarlo, salvo situaciones de emergencia y necesidades de servicio y no será acumulable con otros beneficios; se realizará previa solicitud en el formato dispuesto para tal fin. El documento será socializado previamente con la organización sindical para sus observaciones y comentarios.</p>
	9	<p>La UNGRD, a la firma del presente acuerdo, expedirá un acto administrativo en el que otorgará a los funcionarios de la Entidad un (1) día de descanso remunerado en la fecha de graduación en modalidad de pregrado y posgrado, siempre y cuando la fecha sea en un día laboral, para lo cual el grupo de Talento Humano dispondrá de los lineamientos en un término no superior a un (1) mes para acceder al beneficio y no será acumulable con los periodos de compensación establecidos en la normatividad vigente. El documento será socializado previamente con la organización sindical para sus observaciones y comentarios.</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 22 de 38

Acuerdos Sindicales		
CAPITULO 4. CAPACITACIÓN	10	<p>La UNGRD, expedirá un acto administrativo dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo para otorgar a los servidores públicos un día descanso remunerado por antigüedad. Este reconocimiento será a partir del sexto (6) año de servicio, el cual será disfrutado dentro del mes de nombramiento, para lo cual el funcionario deberá solicitarlo, so pena de no uso del disfrute y no será acumulable con otros beneficios. El grupo de Talento Humano establecerá el mecanismo o procedimiento para acceder al beneficio. El documento será socializado previamente con la organización sindical para sus observaciones y comentarios.</p>
	12	<p>En cumplimiento al artículo 16 del Decreto 160 de 2014, la UNGRD a la firma del presente acuerdo, garantizará dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos, con el fin de fortalecer conocimiento en negociación colectiva. Todo lo anterior con el fin de fortalecer el razonamiento frente a la aplicación concreta y los principios de la función pública. La administración tendrá en cuenta a las organizaciones sindicales en las propuestas de los capacitadores expertos y conocedores de los temas propuestos. Se realizarán dos (2) capacitaciones al año y su contraprestación no excederá los dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, cada capacitación tendrá una duración de cuatro (4) horas. La Administración manifiesta que estos temas están incluidos en el Plan Institucional de Capacitación y desde la organización sindical se realizará seguimiento a fin de constatar su ejecución so pena de volver a presentar esta petición.</p>
	13	<p>La UNGRD, a la firma del presente acuerdo, garantizará la participación de la organización sindical en las actividades de inducción y reinducción para los servidores públicos de la entidad.</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 23 de 38

8. DIAGNOSTICO

8.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Con el propósito de evaluar de manera integral la gestión estratégica de Talento Humano, se ha llevado a cabo la autoevaluación detallada correspondiente al año 2023 a través de la matriz de GETH. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales ofrecerán una visión completa de las fortalezas y áreas de mejora.

se evidencia una calificación de 77.1 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

Grafico Nivel de Implementación



Fuente: Matriz de GETH

Rutas de creación de Valor		Puntaje Matriz 2024
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
	- Ruta para generar innovación con pasión	79

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 24 de 38

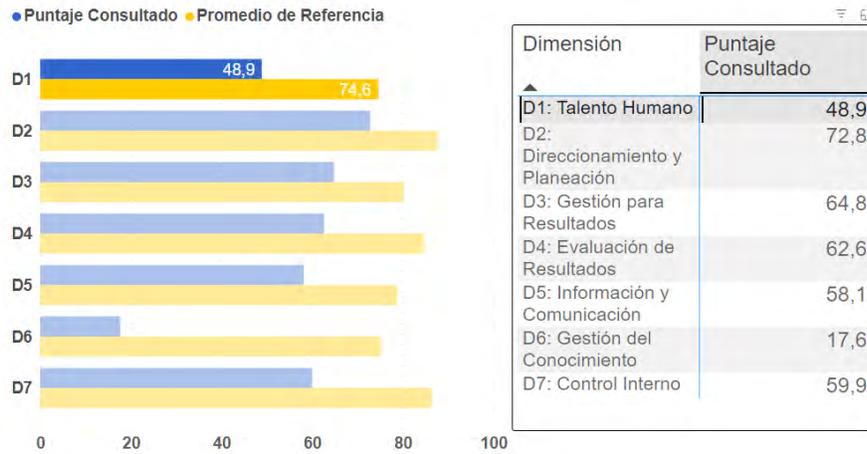
Rutas de creación de Valor		Puntaje Matriz 2024
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	77
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	74
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	72

Considerando los resultados obtenidos en el autodiagnóstico, se evidencia que la **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen – Liderando Talento** y la **Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos - Conociendo el talento** han obtenido un ponderado de 72 puntos para el año 2023. Esto indica que, al planificar para el año 2024, se debe asignar una mayor atención a estas rutas de formación. Es crucial que esta intervención se realice de manera estratégica

8.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

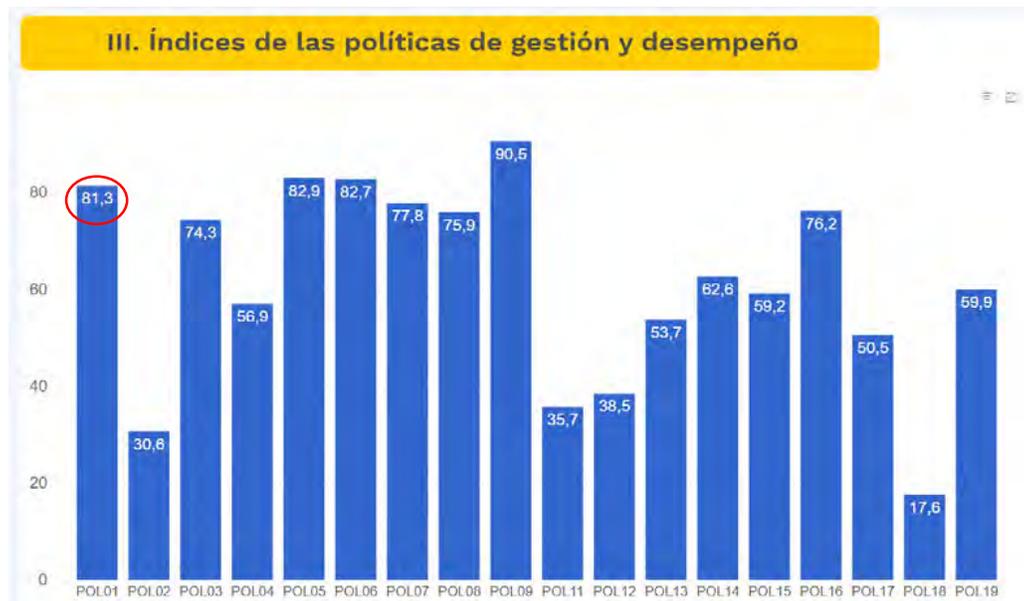
En el año 2023 se realizó la Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG de la vigencia 2022, a continuación, se presentan los resultados obtenido en la Dimensión de Talento Humano.

8.2.1. Resultado dimensión de Talento Humano



Fuente: Función Pública

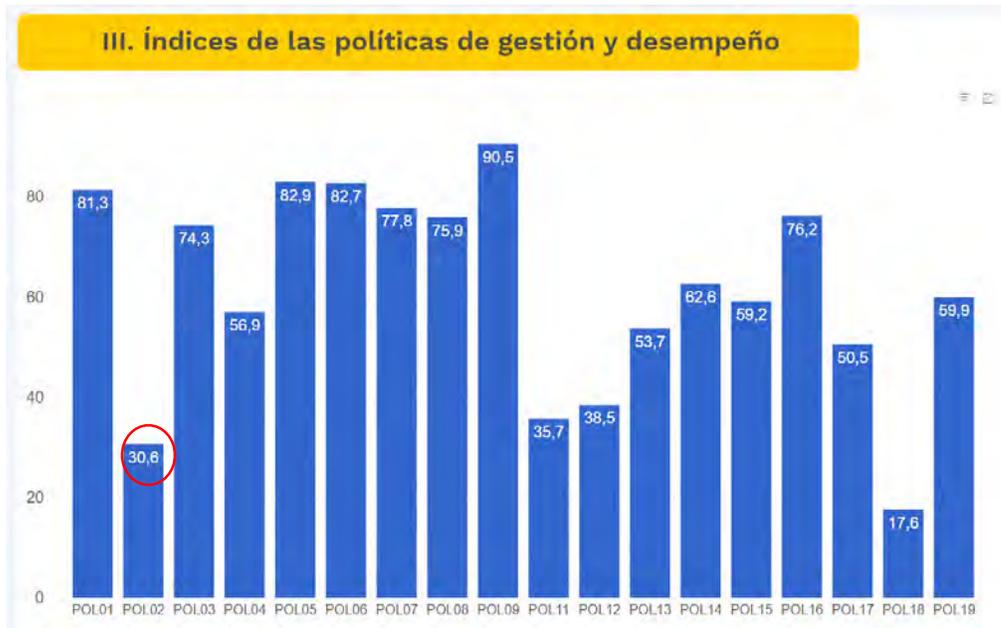
8.2.2. Resultado Política: Gestión estratégica de Talento Humano



Fuente: Función Pública

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 26 de 38

8.2.3. Resultado Política: Integridad



Fuente: Función Pública

En las gráficas anteriores, se evidencia que la política de integridad no logró resultados favorables. Por ende, se establecerán estrategias específicas para fortalecer la "Gestión adecuada de acciones preventivas de conflictos de interés". En lo que respecta a la política de talento humano, se observa un porcentaje mejorado; no obstante, es crucial implementar estrategias para la "generación de conocimiento y fomento de la apropiación del mismo".

Los resultados obtenidos a través de la Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) han sido fundamentales como base para la elaboración del Plan de Mejoramiento MIPG 2024. Este plan ha sido diseñado, con 20 actividades estratégicas que se enfocarán en fortalecer los diversos aspectos de la estrategia de gestión. A continuación, se detallan las actividades:

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD
1	Talento humano	Integridad	Realizar una Matriz DOFA del código de integridad (Código: INT200)
2	Talento humano	Integridad	Actualizar la estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo según los lineamientos de Función Pública y las necesidades de la entidad. (Código: INT200)

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 27 de 38

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD
3	Talento humano	Integridad	Implementar acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses (Código: INT200)
4	Talento humano	Integridad	Identificar los riesgos asociados a conflictos de interés en conjunto con la Oficina Asesora de planeación e Información (Código: INT200)
5	Talento humano	Integridad	Elaborar informe trimestral que permita llevar un seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida Código: (INT201)
6	Talento humano	Integridad	Elaborar un instrumento de medición interno para evaluar la apropiación de los valores por parte de los colaboradores en la UNGRD, este será aplicado en el mes de julio del 2024. (Código: INT202) (Código: INT204)
7	Talento humano	Integridad	Documentar y difundir las buenas practicas que tienen los colaboradores respecto a los valores de código de integridad (Código: INT207)
8	Talento humano	Integridad	Desarrollar espacios de prevención en los que se fortalezca el conocimiento de la gestión de los conflictos de interés. (Código: INT208)
9	Talento humano	Integridad	Identificar en la base de planta de personal las personas que son políticamente expuestas según el Decreto 830 de 2021 y publicarlo en la página web de la entidad (Código: INT209)
10	Talento humano	Integridad	Incluir dentro del plan institucional de capacitación socializaciones sobre el régimen disciplinario en materia de la obligación de denunciar irregularidades (Código: INT211)
11	Talento humano	Talento humano	Incluir en el plan de Capacitación estrategias derivadas del diagnóstico realizado con los funcionarios y gerentes públicos, además de las Orientaciones de la alta dirección Autodiagnóstico 40A - 40B)
12	Talento humano	Talento humano	Implementar actividades de acuerdo al eje 4. "Transformación digital y cibercultura" que respondan a la necesidades de las nuevas dinámicas de la industria 4.0. Autodiagnóstico 40D)
13	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar informe del EDL al finalizar cada vigencia y formular los planes de mejoramiento correspondientes.
14	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual
15	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Implementar el programa de Teletrabajo y que al menos un 1% de servidores en esta modalidad.
16	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Implementar programa de beneficios flexibles

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 28 de 38

No.	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD
17	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Socializar los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional con el comité directivo de la UNGRD (Código: GTH225)
18	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Formular el plan de mejora en relación con los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional (Código: GTH225)
19	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar análisis sobre la declaración de bienes y rentar y registro de conflicto de interés con el fin de identificar zonas de riesgos
20	Gestión del Conocimiento y la innovación	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar un mapeo estratégico para identificar el talento y los conocimientos clave que residen dentro de la entidad, con el objetivo de asegurar una transición efectiva cuando colaborado se retire de su puesto. Código: GTH235

9. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta la programación de metas establecidas para la vigencia 2024 acorde a los objetivos institucionales y ejes estratégicos de la UNGRD. Durante la vigencia se destacan los siguientes retos:

1. Realizar capacitaciones, sobre la gestión del riesgo de desastres, en el contexto nacional. para garantizar que todos comprendan la relevancia de la política de gestión del riesgo de desastres.
2. Monitorear la implementación de la política de teletrabajo y las medidas de flexibilidad en la UNGRD.
3. Reformular el modelo de formación y entrenamiento para el fortalecimiento de competencias laborales con énfasis en la política de gestión del riesgo.
4. Implementar instrumentos que permitan evaluar la adherencia de los valores en los contextos reales en los que los colaboradores se desenvuelven.
5. Elaborar un plan de trabajo para fortalecer clima y cultura organizacional que apunten a la mejora del ambiente de trabajo y la mitigación del riesgo psicosocial
6. Formular el plan de gestión del cambio frente al rediseño institucional que permita preparar a los colaboradores en la adaptación al cambio
7. Implementar estrategias prácticas y accesibles para que los colaboradores de la UNGRD gestionen de manera oportuna la legalización de comisiones, lo cual asegurara la presencia Institucional en el Territorio Nacional.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 29 de 38

8. Automatizar los sistemas de información de comisiones y tiquetes para garantizar una gestión más eficiente y precisa, lo que a su vez contribuirá a la optimización de los recursos y la mejora general del funcionamiento de la UNGRD.
9. Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos establecidos con la organización sindical.
10. Diseñar e implementar la hoja de ruta que dé respuesta a los compromisos adquiridos a través de la circular No.008 de 2023 de mujer y género en la entidad.

A continuación, se presentan las metas establecidas para la vigencia 2024

Estrategia	Descripción Actividades	Indicador Descripción Y Formula	Meta Del Indicador	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	Realizar capacitaciones, sobre la gestión del riesgo de desastres, en el contexto nacional. para garantizar que todos comprendan la relevancia de la política de gestión del riesgo de desastres	(No. de capacitaciones ejecutadas sobre el PNGRD/ Total de capacitaciones programadas del PNGRD) * 100 %	75%						75%	75%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Monitorear la implementación de la política de teletrabajo y las medidas de flexibilidad en la UNGRD	# funcionarios beneficiados a la política de teletrabajo y medidas de flexibilidad/ # de funcionarios de la entidad	10%						10%	10%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Reformular el modelo de formación y entrenamiento para el fortalecimiento de competencias laborales con	# de actividades desarrolladas en el plan /# de actividades programadas para la vigencia 2024	80%						80%	80%

 <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 30 de 38

Estrategia	Descripción Actividades	Indicador Descripción Y Formula	Meta Del Indicador	Ene - Feb	Mar - Abr	May - Jun	Jul- Agosto	Sep - Oct	Nov - Dic	Total
	énfasis en la política de gestión del riesgo									
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Implementar instrumentos que permitan evaluar la adherencia de los valores en los contextos reales en los que los colaboradores se desenvuelven.	# de colaboradores que respondan los test de percepción del código de integridad/ # de colaboradores de la UNGRD	70%						70%	70%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Elaborar un plan de trabajo para fortalecer clima y cultura organizacional que apunten a la mejora del ambiente de trabajo y la mitigación del riesgo psicosocial	# de actividades desarrolladas en el plan de trabajo/# de actividades programadas para la vigencia 2024	70%						70%	70%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Formular el plan de gestión del cambio frente al rediseño institucional que permita preparar a los colaboradores en la adaptación al cambio	# de actividades desarrolladas en el plan de gestión del cambio/# de actividades programadas para la vigencia 2024	70%						70%	70%

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 31 de 38

Estrategia	Descripción Actividades	Indicador Descripción Y Formula	Meta Del Indicador	Ene - Feb	Mar - Abr	May - Jun	Jul- Ago	Sep - Oct	Nov - Dic	Total
3.1 Preparación para la respuesta a emergencias y la recuperación postdesastre.	Implementar estrategias prácticas y accesibles para que los colaboradores de la UNGRD gestionen de manera oportuna la legalización de comisiones, lo cual asegurara la presencia Institucional en el Territorio Nacional.	# de material didáctico, manual instructivo, videos, capacitaciones / # total de material didáctico, manual instructivo, videos, capacitaciones programadas	50%						50%	50%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Automatizar los sistemas de información de comisiones y tiquetes para garantizar una gestión más eficiente y precisa, lo que a su vez contribuirá a la optimización de los recursos y la mejora general del funcionamiento de la UNGRD.	% avance en la implementación	50%						50%	50%
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional	Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos	# de seguimientos a la implementación de los	100%						100%	100%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 32 de 38

Estrategia	Descripción Actividades	Indicador Descripción Y Formula	Meta Del Indicador	Ene - Feb	Mar - Abr	May - Jun	Jul- Ago	Sep - Oct	Nov - Dic	Total
del SNGRD y de la UNGRD	establecidos con la organización sindical	acuerdos realizados / # total de seguimientos programados								
5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Diseñar e implementar la hoja de ruta que dé respuesta a los compromisos adquiridos a través de la circular No.008 de 2023 de mujer y género en la entidad	# de actividades desarrolladas en el plan /# de actividades programadas para la vigencia 2024	70%						70%	70%

10. DESARROLLO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo se articula a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. a través de la implementación de los planes de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan del Código de integridad, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 33 de 38

Componente	Categorías	Instrumento articulado
		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
Ingreso	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
Desarrollo	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	-	

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 34 de 38

Componente	Categorías	Instrumento articulado
	Negociación Colectiva	-
	Gerencia Pública	Plan Institucional de Capacitación
		Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión
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	

- Plan de Bienestar Social e Incentivos:** La implementación de un Plan de Bienestar Social e Incentivos en la Función Pública se presenta como una medida crucial en la búsqueda de un entorno laboral óptimo y eficiente. Esta iniciativa no solo contribuye al bienestar individual de los empleados, sino que también impacta de manera positiva en el desempeño general de la entidad.



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.
 Imagen: Construcción interna de la UNGRD

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 35 de 38

➤ **Prioridades estratégicas del PBEI - 2024**

- Socializar de resultados e implementación del plan de mejora del clima y cultura laboral
 - Implementar las medidas de flexibilidad laboral para los servidores (beneficios flexibles, horarios flexibles, teletrabajo y desconexión laboral).
 - Fortalecer las competencias y habilidades de liderazgo a través de la escuela para formación de líderes.
 - Empoderamiento femenino para la equidad y humanización del trabajo público
 - Fortalecer el orgullo, la identidad y vocación por el servicio público.
 - Acompañamiento y gestión del cambio en el proceso de modernización y transformación institucional.
 - Plan de clima y cultura Para la humanización del trabajo.
 - Formular y definir el plan de estímulos e incentivos para los gerentes públicos.
- **Plan Institucional de Capacitación:** La implementación de Plan Institucional de Capacitación en la es fundamental por diversas razones, que van desde el mejoramiento de la eficiencia y la calidad del servicio público hasta el desarrollo profesional y personal de los empleados.



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.
 Imagen: Construcción interna de la UNGRD

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 36 de 38

➤ **Prioridades estratégicas del PIC – 2024**

- Fortalecimiento en temas relacionados a la corrupción, el cuidado de lo público y los conflictos de intereses.
- Contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de las capacidades de todos los servidores públicos.
- Actualizar los conocimientos sobre la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y la transformación digital en el sector público.
- **Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo no solo es una medida legal, sino también un pilar fundamental para crear entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. Este plan no solo cumple con las normativas, sino que también refleja el compromiso de la UNGRD con el bienestar integral de los colaboradores.



Imagen: Construcción interna de la UNGRD

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 37 de 38

➤ **Prioridades estratégicas del SST – 2024**

- Socializar los resultados de la batería riesgo psicosocial e implementar el plan.
- Reforzar las medidas de sensibilización a los colaboradores en relación con el reporte de los accidentes laborales.
- Fortalecer entre los colaboradores el reporte de los actos y condiciones inseguras.
- Acompañamiento continuo de las actividades en marcadas en el programa de desorden Musculo esquelético.
- Innovación en las actividades de los programas de salud.
- Mejorar las condiciones de la carga ocupacional en conjunto con las directivas de la entidad.
- Fortalecer el programa de riesgo psicosocial.
- Divulgar a todos los niveles el procedimiento de salida a terreno con el objetivo de minimizar los riesgos.

- **Plan Anual de Vacantes**

Detectar las necesidades actuales de personal en las distintas áreas de la UNGRD y establecer los mecanismos para cubrir los puestos que, por diversas situaciones administrativas, se encuentren tanto en vacancia temporal como definitiva durante el año 2024.

- **Previsión del Recurso Humano:**

El Plan de Previsión del Recurso Humano en la UNGRD tiene como objetivo elaborar estrategias anuales de planificación técnica y económica. Esto busca garantizar la disponibilidad de personal con la capacidad necesaria para desempeñar los roles dentro de la entidad.

11. INDICADORES

El monitoreo del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se lleva a cabo mediante el Indicador Número 15: Cumplimiento del Plan Estratégico de TH, disponible en la plataforma Neogestión. Este seguimiento se realiza de manera bimensual para garantizar la efectividad y ejecución de las actividades programadas.

Objetivo: “Permite medir el avance de las actividades programadas para la vigencia, en cuanto a los planes de bienestar, capacitación y el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo y así monitorear su cumplimiento”.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 04
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 31/01/2024	Página 38 de 38

Formula: ((Actividades Ejecutadas / Actividades Programadas) *100)

Meta: 85%

12. EVALUACIÓN

La planeación estratégica de Talento Humano de la UNGRD se evalúa a través de

- **La Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.**

A través del autodiagnóstico se establece una base sólida en la entidad, permitiendo la identificación clara de áreas que requieren fortalecimiento y facilitando la estructuración de la planificación de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

- **FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).**

La herramienta de FURAG II facilita la recopilación y presentación de información clave sobre el progreso y rendimiento en la gestión. Permite una evaluación total de las actividades, metas y resultados alcanzados en el periodo avalado y además permite generar estrategias de mejoramiento.

Al presente plan se anexan de manera integral los planes de:

- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan anual de vacantes

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Ingrid Vanessa Suarez Quiceno	Maritza Herrera Molina	Maritza Herrera Molina
Contratista GTH	Coordinadora del Grupo de Talento Humano	Coordinadora del Grupo de Talento Humano

13. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
04	Emisión plan anual vigencia 2024	31/01/2024