



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2019-2022

Actualizado. 31/01/2020

Secretaría General - Grupo de Talento Humano



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 2 de 51</p>

CONTENIDO

1.	MARCO NORMATIVO	3
2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	7
A.	MISIÓN.....	7
B.	VISIÓN	7
C.	PRINCIPIOS ÉTICOS:	7
D.	CÓDIGO DE INTEGRIDAD:.....	8
E.	OBJETIVO GENERAL DE LA UNGRD	8
F.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
G.	POLÍTICA DE LA UNGRD.....	9
H.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNGRD.....	10
I.	EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA UNGRD	11
J.	LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD.....	13
3.	DIAGNÓSTICO	18
A.	AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG 18	
B.	INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	27
4.	DESARROLLO.....	28
4.1.	Resultados plan acción vigencia 2018	30
4.2.	Resultados plan acción vigencia 2019	37
4.3.	Plan acción vigencia 2020.....	48
5.	RECURSOS	51
6.	ANEXOS	51

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 3 de 51</p>

1. MARCO NORMATIVO

EXTERNO

- Decreto Ley 2400 de 1968 – Por la cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil
- Decreto 1950 de 1973 “Por medio del cual se reglamentan los decretos leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”
- Decreto ley 1567 de 1998: Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. - Bienestar Social Laboral.
- Ley 443 de 1998 “Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
- 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.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa. - Selección Funcionarios.
- Decreto ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y para la comisión nacional del servicio civil.
- Decreto ley 770 de 2005: Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos del orden nacional.
- Decreto ley 785 de 2005: Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2489 de 2006: Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la rama ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional 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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 4 de 51</p>

- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. -Bienestar social laboral.
- Ley 1651 de 2013: Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21,22,30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2353 de 2015 “Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud”
- Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.
- 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 2011 del 2017 “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”.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 5 de 51</p>

- Decreto No. 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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.
- Decreto 051 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
- 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”.
- 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.
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 2013 de 2019 “Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de conflicto de interés”

INTERNO

- Decreto 4147 de 2011: Por el cual se crea la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.
- Decreto 4885 de 2011: Por el cual se establece la planta de personal de la UNGRD.
- Resolución No. 113 de 2012 “Por la cual se establece el horario de trabajo y se dictan otras disposiciones para los empleados públicos de la planta de personal de la UNGRD”
- Decreto 2672 de 2013: Por la cual se modifica parcialmente la estructura de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgos de Desastres.
- Decreto 2673 de 2013: Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
- Resolución 684 de 2013: Por medio de la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 6 de 51</p>

- Resolución 300 de 2014 Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 684 de 13 de junio de 2013
- Circula 11 de 2014 “Directrices cumplimiento jornada laboral y otros
- Resolución 1552 de 2014: Por medio de la cual se modifican funciones de los Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica parcialmente la Resolución 684 del 13 de junio de 2013 y la Resolución 740 del 15 de julio de 2014
- Resolución 290 de 2015 “Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones y de Competencias Laborales”
- Resolución No. 077 del 2017 “Por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral para las entidades del Sector Presidencia de la República en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 1042 de 2018 “Por la cual se reglamenta la asignación de prima técnica a los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres”
- Resolución 1043 de 2018 “Por la cual se reglamenta la compensación de turnos de semana santa y fin de año”
- Resolución 1165 de 2018 “Por medio de la cual se actualizan el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres de la entidad”
- Resolución 129 “Por la cual se adoptan los ajustes al sistema propio de Evaluación de Desempeño a los funcionarios provisionales de la UNGRD”
- Circula 033 de 2019 “Por la cual se modifica el beneficio para celebración de cumpleaños”
- Resolución 642 de 2019 “Por medio de la cual se reglamenta el incentivo al uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos de la Unidad Nacional para la gestión del Riesgo de Desastres”

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 7 de 51</p>

2. 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.

7

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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 8 de 51</p>

- 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

8

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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 9 de 51</p>

- 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 e 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 el 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 y garantizando una recuperación adaptada y resiliente ante desastres.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 10 de 51</p>

Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar en sus servidores, visitantes y contratistas, accidentes o enfermedades laborales en las instalaciones de la Entidad y de esta manera ofrecerles unas condiciones de trabajo y de vida seguras, así mismo, propender por un ambiente de convivencia laboral y no acoso laboral. De igual forma divulgar a través de sensibilizaciones, piezas comunicativas y campañas de prevención, temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Entidad y de esta manera ofrecerles unas condiciones de trabajo y de vida seguras, así mismo a divulgar a través de sensibilizaciones, piezas comunicativas y campañas de prevención, temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Establecer controles y definir responsables para los procesos de mejoramiento en el servicio a la comunidad, en la gestión ambiental y la salud en el trabajo, con el fin de prevenir y/o mitigar los impactos ambientales, las lesiones y/o enfermedades causadas por las condiciones laborales; de igual manera, se compromete a velar por la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Propender por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en la Entidad y sus partes interesadas a través de la gestión de riesgos de seguridad de la información; así como confirmar el cumplimiento de los objetivos y metas para garantizar la Seguridad de la Información.

Cumplir con los requisitos legales y de otra índole aplicable a la UNGRD con relación al cuidado del medio ambiente, a la Seguridad y Salud en el Trabajo y 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 a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas, el cuidado del medio ambiente y la Seguridad de la Información, así como en la gestión de riesgos, la prevención de la contaminación o cualquier aspecto prioritario.

H. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNGRD

- 1) Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 11 de 51

- 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.

I. 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

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 12 de 51</p>

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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 13 de 51

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

J. 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.	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

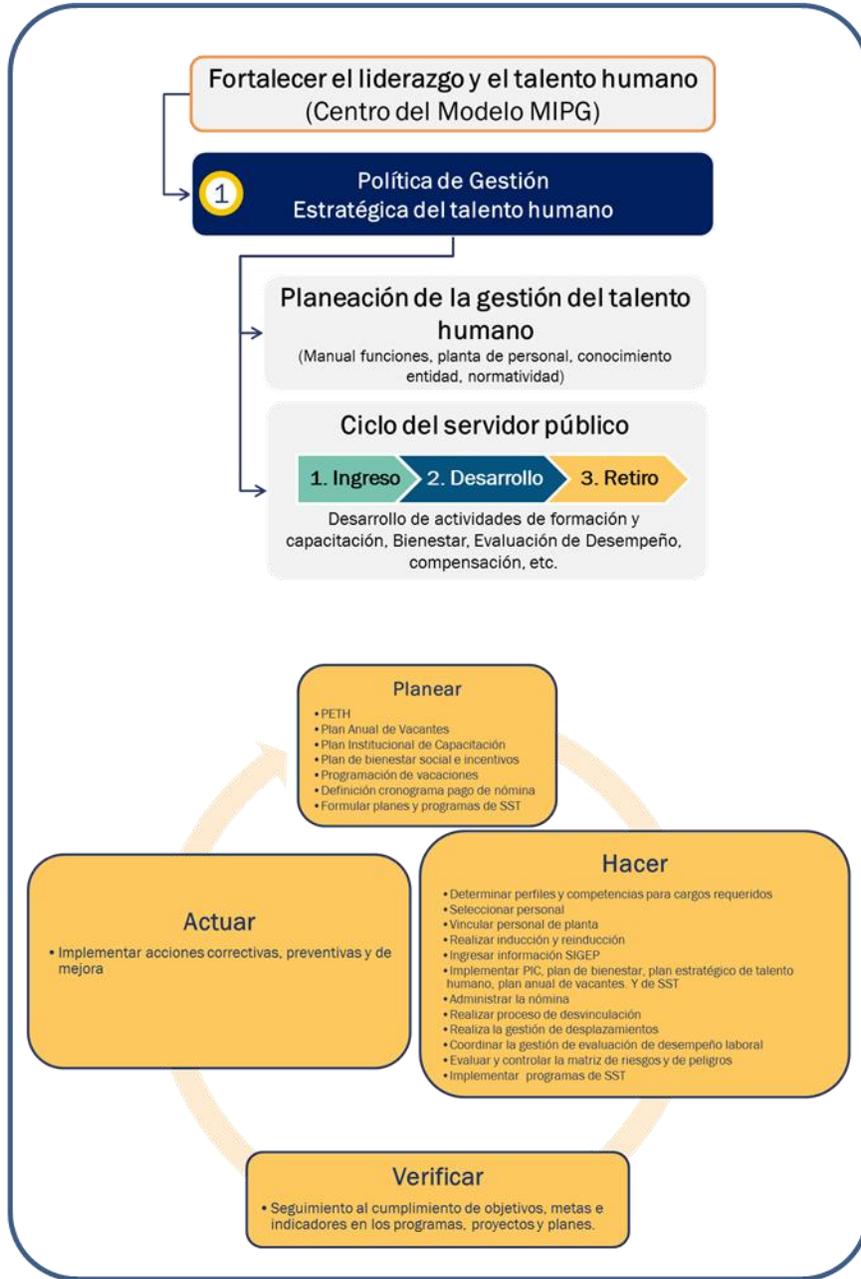
PEI - Plan Estratégico Institucional

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

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 14 de 51</p>

marco del ciclo del servidor público referentes a formación y capacitación, bienestar, compensación, desempeño, articuladas mediante el ciclo PHVA.



 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 15 de 51</p>

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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 16 de 51</p>

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 la liquidación 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

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 17 de 51</p>

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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 18 de 51</p>

3. DIAGNÓSTICO

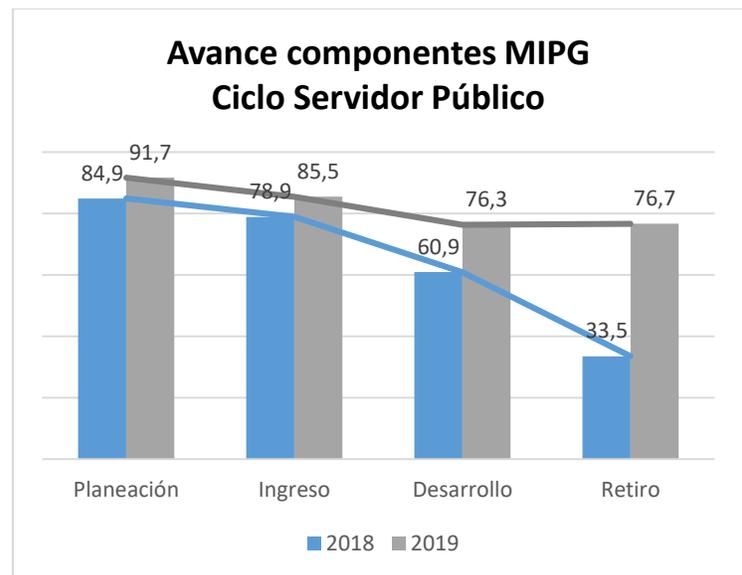
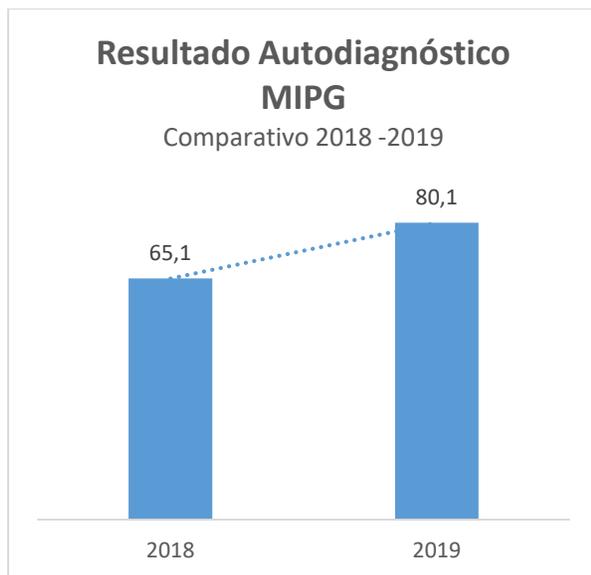
A. AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG

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).

18

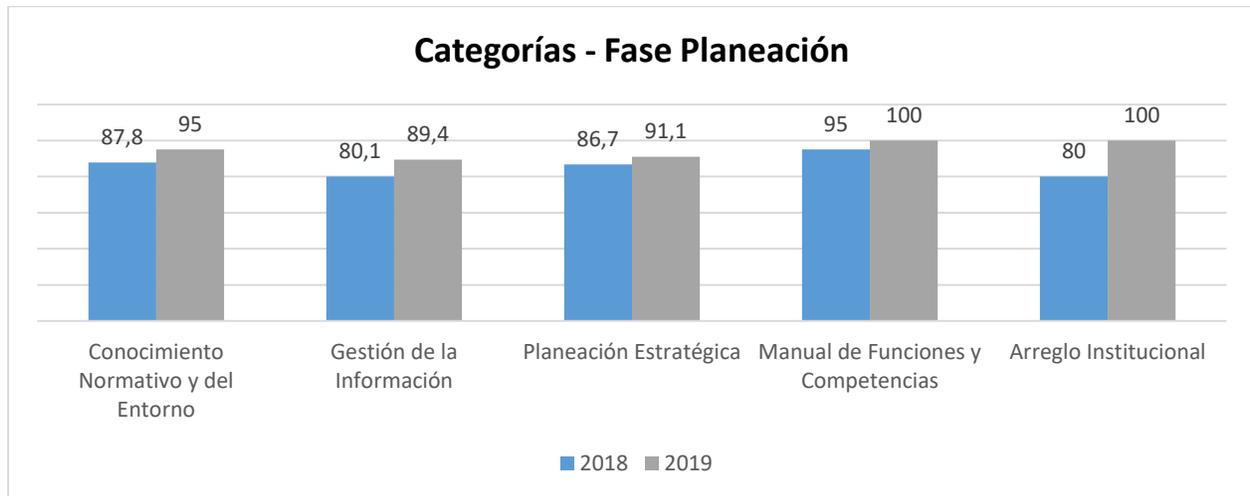
Al comparar el resultado de las vigencias 2018 y 2019, se evidencia una mejora de 15,1 puntos. Al desagregar a nivel del ciclo del servidor público, se observa mejora en cada una de sus partes, con principales diferencias en las etapas de desarrollo y retiro.



 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 19 de 51

A continuación, se desagregan cada una de las fases en las categorías que la componen:

Planeación:



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.

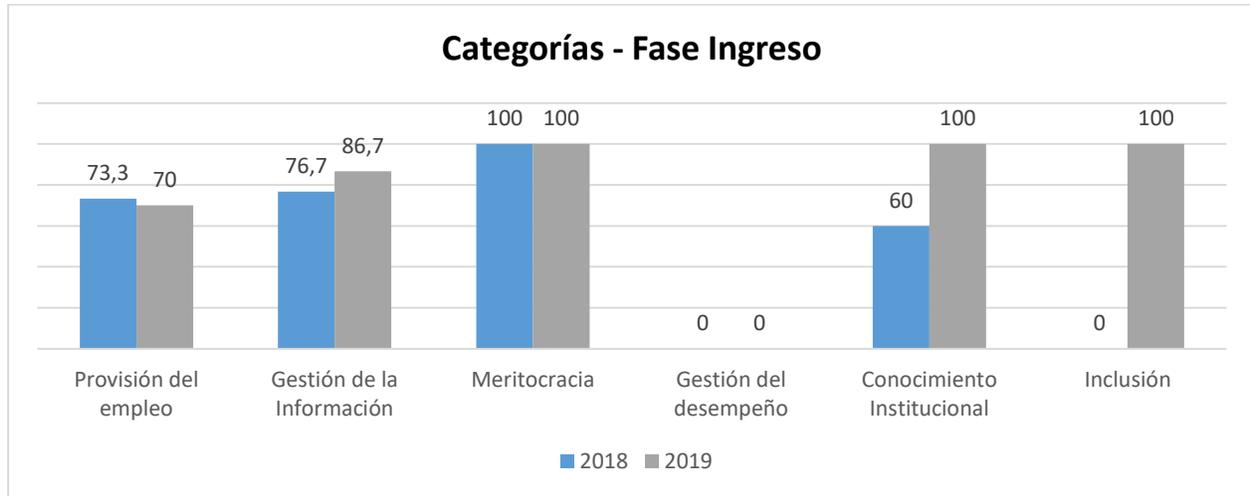
Son componentes principales de la política estratégica de talento humano la construcción de los planes de bienestar (incluyendo clima y cultura organizacional), capacitación (incluyendo los componentes de inducción y reinducción), seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño.

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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 20 de 51

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.

Ingreso:



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 global de la entidad, está conformada por 95 cargos, de los cuales 9 corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, 85 en provisionalidad y 1 en carrera administrativa.

20

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.

Frente al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el decreto 2011 de 2017, relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de la entidad, la Unidad dio cumplimiento en la vigencia 2019.

Desarrollo:

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

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 21 de 51</p>

Durante las vigencias 2018 y 2019, se realizaron los respectivos procesos de inducción. En la vigencia 2020 se contempla el desarrollo del proceso de reinducción para todos los funcionarios de la entidad.

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. Para la vigencia 2020 se contemplan esfuerzos dirigidos a fortalecer la consolidación de información de las diferentes situaciones administrativas, así como la construcción de las cargas de trabajo por empleo y por dependencia.

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.

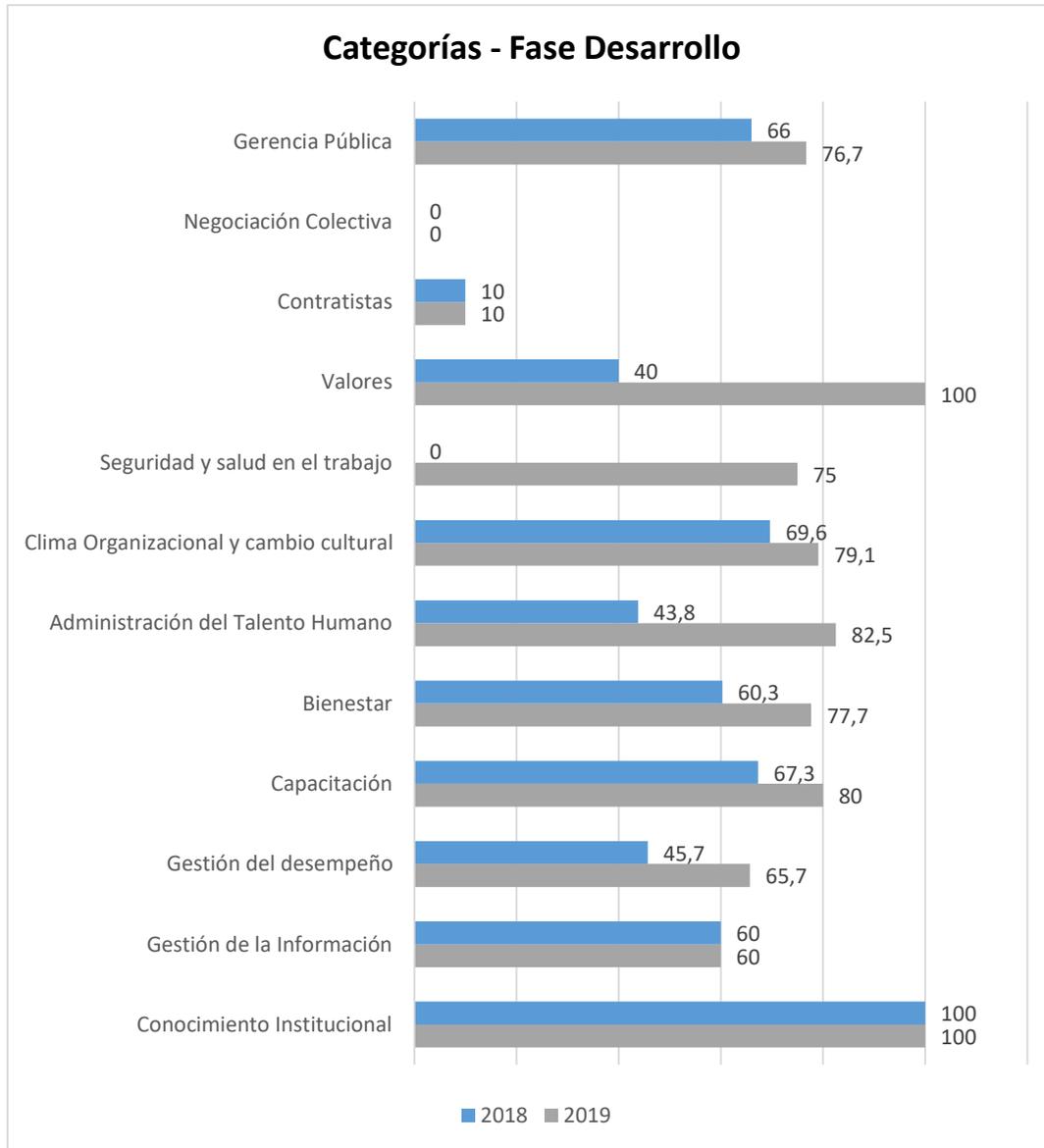
21

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, el cual será ejecutado en la vigencia 2020. El plan se consolida y construye en el marco de las competencias del Sabes, Hacer y Ser y se debe fortalecer la capacitación en los temas transversales de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento, y creación de valor 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.

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.

Para la vigencia 2020 y de acuerdo a las necesidades identificadas, así como dando cumplimiento a la normatividad se revisará la viabilidad del establecimiento de horario flexible. Adicionalmente se revisará conforme a presupuesto disponible y la normatividad específica en la materia, la entrega de incentivos pecuniarios.



En lo referente a la administración de talento humano, se ha hecho parte del desarrollo del programa Estado Joven, mediante la vinculación de seis (6) pasantes. 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 2020 se contempla el desarrollo de propuesta para la implementación de teletrabajo.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 23 de 51</p>

En cuanto a la medición de clima laboral en la vigencia 2019 se procedió con la medición de clima laboral a través de la caja de compensación obteniendo un 85.9 de calificación a nivel de macroclima, microclima y nivel personal. En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció la importancia de fortalecer los estilos de liderazgo.

Adicionalmente, se ha efectuado una estrategia de reconocimiento y vivencia del código de integridad obteniendo una percepción del 85%.

La Unidad cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado en la norma ISO18001, el cual, para la vigencia 2020 iniciará su transición a la norma ISO 45001. Adicionalmente se encuentra establecido dando cumplimiento a lo señalado en la resolución 312 de 2019 y en los componentes de planeación, gestión de la salud, gestión de peligros y gestión de amenazas.

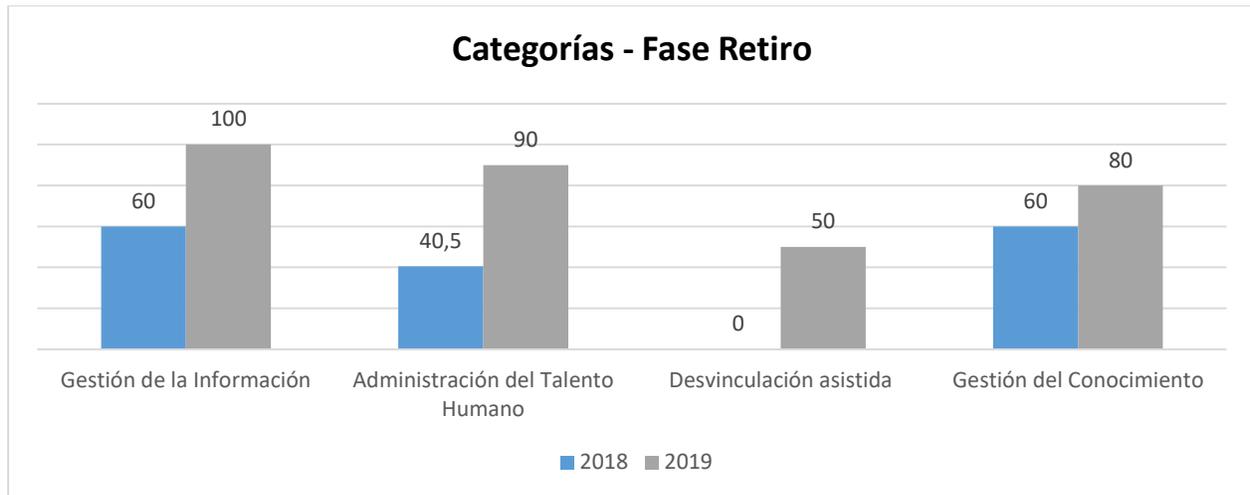
La categoría de negociación colectiva no se gestiona, en la medida que en la Unidad no existe Sindicato.

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 y consolida de manera anual el informe consolidado. 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 y a cargo, tanto por desvinculación como por traslado.

Durante la vigencia 2020, se contempla el reto de mejorar los procesos de desvinculación asistida.



Rutas:

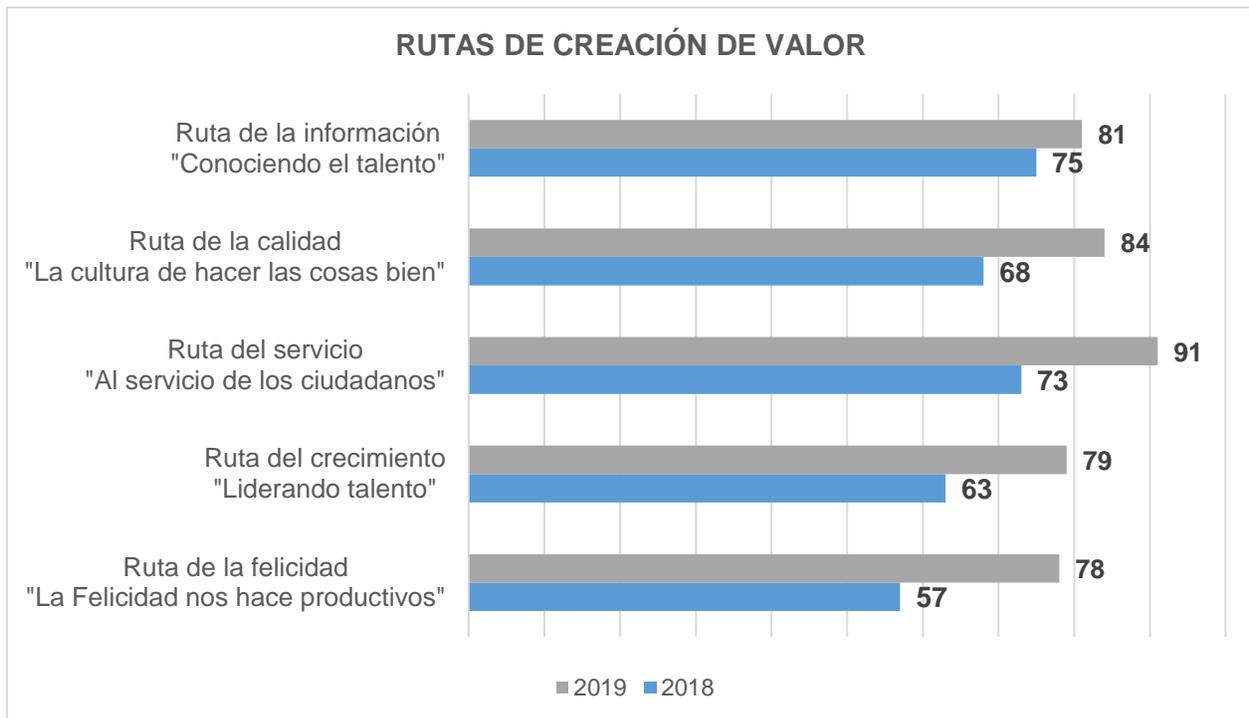
La matriz de diagnóstico permite determinar el estado de aspectos que influyen directamente en la efectividad de la gestión, las cuales han sido denominadas Rutas de Creación de Valor. A continuación, se detalla la información de cada una de ellas, así como los componentes que impactan en la misma, de 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 dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes
	Bienestar del Talento		
	Liderazgo en valores		
	Servidores que saben lo que hacen		
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	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de

Ruta	Subrutas	Objetivo	Temas relacionados
	Cultura de la calidad y la integridad	valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad.	razones de retro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
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)

A continuación, se presenta un paralelo vigencia 2018 – 2019 de acuerdo a la valoración obtenida en cada una de las rutas, conforme a las gestiones desarrolladas por la entidad:



De lo anterior, se evidencia que al igual que el análisis realizado a partir de la matriz de diagnóstico por componentes y categorías, una revisión a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de la entidad en todo lo correspondiente

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 26 de 51</p>

con la gestión del talento humano, de tal manera que todas las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactarán directamente las mismas.

Comparando los resultados alcanzados de las vigencias 2018 y 2019, se evidencia un fortalecimiento importante todas las rutas, principalmente en la Ruta del Servicio al Ciudadano y de la calidad. Sin embargo, es importante resaltar la necesidad de continuar fortaleciendo las rutas de la felicidad y del crecimiento las cuales serán gestionadas a través de los planes de bienestar y capacitación.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 27 de 51

B. INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

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

Dimensión Talento Humano					
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

27

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, lo lleva a revisar la gran necesidad de fortalecer cada uno de ellos, principalmente el relacionado con “*Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano*”. Dado los resultados obtenidos en esta medición se espera que para el seguimiento de la vigencia 2019 se vea una mejoría en la evaluación de esta dimensión conforme a las actividades realizadas, así como de acuerdo a lo programado para la vigencia 2020.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 28 de 51

4. 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
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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 29 de 51

Componente	Categorías	Instrumento articulado
		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	

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 30 de 51</p>

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.

30

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 31 de 51

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	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 diagnóstica y Plan Estratégico de Talento Humano	1	No. autodiagnósticos elaborados y planes elaborados	1
		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
	Administración de Nómina	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	Reporte de	12	Total de reportes mensuales de	12

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 32 de 51</p>

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			de datos diseñada	ausentismo		ausentismo realizados	
		13	Realizar afiliación de contratistas y funcionarios de la UNGRD a la ARL conforme a la necesidad	Porcentaje de afiliación	100%	Numero de afiliaciones realizadas/número de vinculaciones- contratos suscritos	100%
		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%
	Sigep	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
	Gestión Administrativa	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 personal en planta, para efectos de la contratación de prestación de servicios cuando se requiera.	Reporte mensual	12	No de certificaciones de insuficiencia o inexistencia proyectadas/ No certificaciones requeridas	100
		21	Emitir los reportes de control de horario del personal de planta por dependencia	Reporte de días Laborales Bimestre del personal en	6	No de Reporte de días Laborales Bimestre del personal en planta por área.	6

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 33 de 51

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
				planta por área.			
		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%
	Viáticos y Gastos de Viaje	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
	Tiquetes	27	Realizar los trámites para la emisión de tiquete solicitados por los funcionarios y contratistas de la UNGRD y FNGRD	Reporte mensual	100%	No de tiquetes emitidos/ No tiquetes solicitados previa aprobación	100%
		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%
	Seguridad y Salud en el Trabajo	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	1

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 34 de 51

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
						Programadas	
		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 exámenes médicos	Reporte	100%	No de reportes entregados y socializados	8
Evaluación de la gestión de los servidores públicos e incentivos	Evaluación de desempeño	38	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
		39	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
		40	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
		41	Definición de planes de mejora conforme a la evaluación de desempeño laboral	Plan de mejoramiento formulados	100%	No. de planes de mejoramiento formulados/ No de funcionarios con calificación inferior a sobresaliente	1
Promover las capacidades de los servidores a través de programas de bienestar y capacitación	Sistema de Estímulos: Bienestar Social Laboral Incentivos	42	Elaborar el diagnóstico de Bienestar Social Laboral e incentivos	Diagnóstico Bienestar social laboral	1	Documento de diagnóstico realizado	1
		43	Elaborar el Plan de Bienestar Social e incentivos para los funcionarios	Plan de Bienestar Social	1	Documento de ejecución realizado	1
		44	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%
		45	Realizar el seguimiento precontractual, contractual y pos	Seguimiento presupuestal	100%	Seguimientos Realizados / seguimientos programados	100,00%

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 35 de 51

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
			contractual al contrato suscrito para proveer el Plan de Bienestar social e incentivos	del Contrato de Bienestar			
		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%
	Capacitación	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 proceso de contratación requeridos para la implementación del PIC	Reporte	100%	No de contratos con revisión precontractual, contractual y pos contractual/ No de contratos suscritos	100%
	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.		55	Efectuar la actualización del mapa de riesgos de corrupción y por procesos.	capacitación realizada	1	Capacitación realizada / Capacitación Programada

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 36 de 51

ESTRATEGIA	TEMA	N° Acti.	ACTIVIDAD	UNIDAD MEDIDA	CANT	INDICADOR	LOGRO 2018
Seguimiento al Mapa de Riesgos Operacionales		56	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
Sistema Integrado de Planeación y Gestión.		57	Asistir a las reuniones del equipo del líderes SIPLAG y socializar el resultado al interior del grupo	Reuniones	6	No. De reuniones a las que asiste / No. De reuniones Programadas	6
		58	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
		59	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
Planes de mejoramiento de la entidad.		60	Revisión y actualización procedimientos, caracterización e indicadores de gestión	Seguimientos realizados	3	Total de Seguimientos de realizados/ Total de seguimientos programados	3

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 37 de 51</p>

4.2. 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 38 de 51

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
I. 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.	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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 39 de 51</p>

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	2. Promover el liderazgo como herramienta de gestión del talento humano	(1) Estrategia de fortalecimiento del liderazgo establecida	# Estrategia de fortalecimiento del liderazgo establecida	(2) Estrategia de fortalecimiento 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 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.
II. Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	3. Generar espacios de interiorización y apropiación de los valores de código de integridad en el quehacer de los servidores públicos	60% de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno	Porcentaje de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno	91% de Calificación de encuesta frente a la apropiación del Manual de Integridad y Buen Gobierno	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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 40 de 51

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					<p>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 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.</p>
	<p>4.Fortalecer el clima y cultura organizacional mediante la acciones de mejoramiento conforme a los resultados de las respectivas mediciones</p>	<p>75% de Calificación del clima laboral</p>	<p>Porcentaje de Calificación del clima laboral</p>	<p>85,90% de Calificación del clima laboral</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Macro clima: 81,7 -Microclima: 87,7 -Personal: 88,6 <p>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.</p>

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 41 de 51</p>

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	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%.
	6. Fortalecer la implementación del Proceso de Evaluación del Desempeño	80% actividades ejecutadas de la estrategia de fortalecimiento 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 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"> 1. Efectuar la revisión de la normativa frente a la aplicación de la evaluación de desempeño a provisionales y libre nombramiento y remoción 2. Elaborar propuestas de ajuste del proceso de evaluación de desempeño de acuerdo a la normatividad vigente 3. Socialización de propuestas ante la comisión de personal y verificación de validez jurídica del mecanismo a utilizar 4. Revisión del mecanismo propuesto con la Oficina Asesora Jurídica de la entidad 5. Establecer instrumento de medición para provisionales 6. Incluir dentro de las mediciones de aporte a la gestión y evaluación de

 <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: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 42 de 51

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					desempeño, compromisos asociados al código de integridad de la entidad 7. Socializar instrumento definido y realizar acompañamiento a las áreas para la implementación 8. Socialización pieza donde se resalta la importancia de realizar el proceso de evaluación/medición de aporte a la gestión de manera consciente
	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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 43 de 51

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
	8. Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación adecuada de programas de aprendizaje	(1) estrategia de fortalecimiento 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 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, 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 44 de 51

Estrategia	Actividades	META	INDICADOR	Logro 2019	REPORTE CUALITATIVO
					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.

 <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: PL-1601-GTH-04</p>	<p>Versión 02</p>
	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>F.A: 02/05/2018</p>	<p>Página 45 de 51</p>

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>

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 46 de 51

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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 47 de 51

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	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 48 de 51

4.3. PLAN ACCIÓN VIGENCIA 2020

A continuación, se evidencia el Plan de acción para la vigencia 2020, instrumento el cual se construyó teniendo en cuenta los objetivos institucionales, ejes estratégicos de la UNGRD, durante la vigencia se busca alcanzar el cumplimiento de retos como el desarrollo de propuestas de rediseño institucional, la Gestión de cambios para la transición del SGSST a la ISO 45001, el establecimiento de las políticas de teletrabajo y horario flexible, la implementación de plataformas de gestión de información y trámites internos, el fortalecimiento de la política de talento humano, el Desarrollo del concurso abierto de méritos y Fortalecimiento clima laboral.

Objetivo Estratégico	Estrategia	Actividades	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	PRESUPUESTO	ENE- FEB	MAR-ABR	MAY-JUN	JUL-AGO	SEP-OCT	NOV-DIC	TOTAL
I. Promover el fortalecimiento, modernización y el empoderamiento institucional.	I. Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	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)	Porcentaje de avance de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018	80%				60%			80%	80%
		2. 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.	Porcentaje de implementación del plan de trabajo anual SG- SST	85%	\$ 78.318.932				20%	45%	85%	85%
		3. Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de	Porcentaje de implementación del plan de bienestar social e incentivos	90%	\$ 123.286.644				15%	45%	90%	90%

Objetivo Estratégico	Estrategia	Actividades	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	PRESUPUESTO	ENE- FEB	MAR-ABR	MAY-JUN	JUL-AGO	SEP-OCT	NOV-DIC	TOTAL
		acuerdo a la normatividad vigente										
		4.Fortalecer el Clima Laboral en la UNGRD (meta sectorial)	Resultado de la encuesta de medición del clima laboral	80%							80 %	80%
		5.Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Programa estructurado	1				0,5			0,5	1
		6.Desarrollar la política de horario flexible en la entidad	Política elaborada	1				0,5			0,5	1
		7.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%							65 %	65%
		8.Implementar el Plan Institucional de Capacitación	Porcentaje de implementación del plan institucional de capacitación	90%	\$ 20.000.000				40 %		90 %	130 %
		9.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	N° de actividades ejecutadas/ N° Actividades programadas	70%				20 %		40 %	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: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 50 de 51

Objetivo Estratégico	Estrategia	Actividades	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	PRESUPUESTO	ENE- FEB	MAR-ABR	MAY-JUN	JUL-AGO	SEP-OCT	NOV-DIC	TOTAL
	Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	10.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	1
		11.Implementar de herramientas de autogestión y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano	Número de herramientas de autogestión implementadas/número de herramientas de autogestión identificadas	80%						80%		80%
		12.Elaborar propuesta de modificación de la estructura organizacional de la entidad	Propuesta elaborada	1	\$ 68.000.000						1	

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 51 de 51

5. RECURSOS

Para dar cumplimiento a la Política Estratégica de Talento Humano se han dispuesto recursos para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano por \$ 879.505.080 de acuerdo a lo siguiente:

Ítem	2018	2019	2020
Bienestar	\$ 16.981.400	\$ 121.851.860	\$ 123.286.644
PIC	\$ 13.890.000	\$ 21.539.000	\$ 20.000.000
SST	\$ 59.482.850	\$ 20.417.459	\$ 78.318.932
Otros	\$ 89.069.383	\$ 150.530.097	\$ 164.137.455
Total vigencia	\$ 179.423.633	\$ 314.338.416	\$ 385.743.031
Total (2018, 2019 y 2020)	\$ 879.505.080		

Nota: Los valores correspondientes a la vigencia 2018 y 2019, corresponden al valor realmente ejecutado. El valor de la vigencia 2020, corresponde a los recursos proyectados en el plan de acción 2020. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

51

El seguimiento al cumplimiento de las estrategias definidas se llevará de manera bimensual a través del seguimiento de plan de acción de la entidad, así como Cada una de las estrategias establecidas cuenta con por los menos una actividad relacionada, a través de las cuales año a año, mediante el informe final de seguimiento al plan de acción se verificará el cumplimiento del PEI.

6. ANEXOS

1. Informe cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos. Vigencias 2018 y 2019
2. Informe cumplimiento Plan Institucional de Capacitación. Vigencias 2018 y 2019
3. Informe cumplimiento Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo. Vigencias 2018 y 2019
4. Plan Anual de Vacantes. Vigencia 2020
5. Informe cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020
6. Informe cumplimiento Plan Institucional de Capacitación 2020
7. Informe cumplimiento Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo 2020