

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 1 de 38

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO .....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	2
3.	DEFINICIONES .....	2
4.	MARCO NORMATIVO .....	2
5.	OBJETIVOS.....	4
6.	ALCANCE .....	5
7.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....	5
8.	GENERALIDADES.....	14
9.	DIAGNÓSTICO .....	18
10.	PLAN DE ACCIÓN.....	27
11.	DESARROLLO .....	29
12.	INDICADORES .....	37
13.	EVALUACIÓN.....	37
14.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO .....	38

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 2 de 38

## 2. INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación estratégica del talento humano, es esencial para el desarrollo sostenible y eficiente de cualquier entidad. En este contexto, se presenta un enfoque integral y articulado para el Plan Estratégico de Talento Humano del año 2025, con el propósito de fortalecer y potenciar las capacidades de los servidores públicos. Este plan se basa en un riguroso análisis de las políticas aplicables a la gestión del talento humano, incluyendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Formulario Único de Reporte de Avances (FURAG), y el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), entre otras herramientas, tanto internas como externas.

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

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

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

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

## 3. DEFINICIONES

**FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación

**SST:** Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

**SUNET:** Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado

## 4. MARCO NORMATIVO

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 3 de 38

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

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

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

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

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

**Decreto 4885 de 2011.** “Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, UNGRD, y se dictan otras disposiciones”.

**Decreto 2673 de 2013.** “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres”.

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

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

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

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

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

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

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 4 de 38

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

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

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

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

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

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

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

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

**Resolución 0312 de 2019.** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

**Resolución 104 de 2020.** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

**Ley 2381 de 2024.** “Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones”.

## 5. OBJETIVOS

Fortalecer la gestión del Talento Humano en la entidad para el año 2025, a través de la implementación del Plan Estratégico que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos, mejore las condiciones laborales y fortalezca una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. Este objetivo busca asegurar una contribución significativa al logro de las metas institucionales y a la mejora continua de la calidad de vida y desempeño del talento humano.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 5 de 38

## 6. ALCANCE

El **Plan Estratégico de Talento Humano** de la **Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD)** está dirigido a todos los servidores y servidoras que integran esta entidad. Inicia con la identificación de las necesidades específicas dentro de los planes del **Grupo de Talento Humano (GTH)**, para posteriormente ejecutar las acciones necesarias que respondan a dichas necesidades. Finalmente, el plan contempla un proceso de seguimiento y control para evaluar las actividades implementadas, garantizando su correcta ejecución y alineación con los objetivos establecidos.

## 7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### A. MISIÓN

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

### C. PRINCIPIOS ÉTICOS:

- En toda ocasión tomamos decisiones privilegiando el interés general antes que el interés particular.
- Actuamos bajo el entendido de que los principios y valores no son susceptibles de negociación o transgresión.
- Tenemos especial cuidado en la administración de los bienes públicos evitando toda situación de fraude en el uso de los mismos.
- Todas las personas son nuestro foco de servicio manifestado en acciones humanitarias ante cualquier situación que ponga en peligro sus vidas.
- El buen relacionamiento al interior de la UNGRD y con los grupos relacionados, constituye un elemento fundamental que agrega valor a nuestra entidad y a la labor que desarrollamos.
- Hacemos uso adecuado de la información que administramos.
- Desarrollamos nuestra labor dando lo mejor de nosotros en estricto cumplimiento a la ley.
- Unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la UNGRD para fortalecer la transparencia.
- Impulsar la participación de las partes interesadas en la UNGRD.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 6 de 38

#### D. CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

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

#### E. OBJETIVO GENERAL DE LA UNGRD

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

#### F. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 7 de 38

## G. POLÍTICA DE LA UNGRD

De conformidad con lo establecido en el Decreto 4147 de 2011, la Ley 1523 de 2012 y el Decreto 2672 de 2013, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, en cumplimiento de su objetivo de dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres, atendiendo las políticas de desarrollo sostenible, coordinar el funcionamiento y el desarrollo continuo del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, y en concordancia con el plan de desarrollo, los planes sectoriales y de desarrollo administrativo, el sistema de control interno y los planes estratégicos de la Entidad, se compromete a través de la Dirección a gestionar los recursos necesarios para satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía y comunidad en general del territorio colombiano, con:

- Conocimiento de escenarios de riesgos actuales y futuros.
- La corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres.
- La adaptación a la variabilidad y cambio climático, movilizand o e incentivando el financiamiento de la gestión financiera para la resiliencia territorial, garantizando una recuperación adaptada y resiliente ante desastres.
- Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los factores de riesgos y peligros que puedan generar accidentes o enfermedades laborales, con enfoque incluyente en sus funcionarios, contratistas y visitantes; así como las demás partes interesadas relacionadas con el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo de la UNGRD, a través de las siguientes acciones:
  - ✓ Ofrecer condiciones de bienestar en el trabajo y de vida seguras.
  - ✓ Generar y abordar los riesgos y oportunidades con el fin de mejorar la capacidad del SGSST.
  - ✓ Propender por un sano ambiente de convivencia laboral y no acoso laboral.
  - ✓ Fortalecer el Sistema de Vigilancia Epidemiológico, con énfasis en el Programa de Entornos Saludables.
  - ✓ Promover y garantizar la aplicación de las medidas de bioseguridad con el fin de prevenir, mitigar y contener los eventos biosanitarios que se puedan presentar en el país.
  - ✓ Fortalecer el cumplimiento de protocolos, manuales, procedimientos y política de salidas a terreno.
  - ✓ Propiciar espacios de consulta, participación y sensibilización de colaboradores de la entidad y demás partes interesadas, en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - ✓ Identificar y preparar a los colaboradores de la entidad frente a la respuesta de posibles escenarios de emergencias.
- Fomentar buenas prácticas para la prevención y mitigación de los impactos ambientales en busca de la neutralidad de carbono mediante:
  - ✓ La promoción de los programas de gestión ambiental.
  - ✓ El conocimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) producidos en las actividades desarrolladas por la Unidad.
  - ✓ Las estrategias de compensación ambiental.
- Propender por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en la Unidad y sus partes interesadas, a través de la gestión de riesgos de seguridad

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 8 de 38

de la información; así como el cumplimiento de los objetivos y lineamientos establecidos en el Manual de Políticas de Seguridad de la Información.

- Cumplir con los requisitos legales y de otra índole aplicables a la UNGRD con relación a los sistemas de gestión de calidad, ambiental, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad de la información, de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Planeación y Gestión - Siplag, por medio del establecimiento, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas, para contribuir con la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la Unidad, la seguridad, salud y bienestar de sus funcionarios y contratistas, el cuidado del medio ambiente y la seguridad y confidencialidad de la información.

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

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

- a) Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.
- b) Avanzar en el conocimiento de escenarios de riesgos actuales y futuros para orientar la toma de decisiones en la planeación del desarrollo
- c) Asegurar la corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres y la adaptación a la variabilidad y al cambio climático.
- d) Movilizar el financiamiento e incentivar la gestión financiera para la resiliencia territorial.
- e) Garantizar una recuperación adaptada y resiliente ante desastres.

#### **I. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA UNGRD**

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

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN
1. Gestionar la información e investigación para el conocimiento del riesgo de desastres.	1.1. Conocimiento del riesgo basado en los saberes de la comunidad	1.1.1 Apropiación social del conocimiento del riesgo mediante la construcción colaborativa desde los saberes de las comunidades para el fortalecimiento de la comprensión del riesgo. criterios objetivos. (DIRECTOR )
		1.1.2 Fortalecimiento del monitoreo del riesgo en las comunidades (SAT con énfasis comunitario).
		1.1.3 Estrategias de conocimiento y reducción, para la generación de procesos consistentes que permitan priorizar la acción con base en
	1.2. Democratizar el conocimiento	1.2.1 Estudios de riesgo de desastres como insumos para la reducción del riesgo y manejo de desastres.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 9 de 38

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN		
	del riesgo mediante el fomento de su apropiación social en la gestión del riesgo de desastres	1.2.2 Fortalecimiento del monitoreo y seguimiento del riesgo a través de Sistema de Alerta Temprana y meta NDC.		
		1.2.3 Fomento de Ciencia, Tecnología e Innovación en Gestión del Riesgo de Desastres del SNGRD a través de la Implementación y seguimiento de la Estrategia CTel en GRD.		
		1.2.4 Fortalecimiento de la comunicación del riesgo para promover la comprensión del mismo con enfoque inclusivo y medios alternativos de comunicación.		
		1.2.5 Articulación entre el Sistema Nacional Ambiental (SINA) y el Sistema Nacional de Cambio Climático (SISCLIMA), así como una mejor articulación con el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD).		
		1.2.6 Modernización de la institucionalidad ambiental y de Gestión de Riesgo (Ley 1523 de 2012)		
2. Fortalecer la Reducción del riesgo de desastres y las medidas de adaptación al cambio climático.	2.1. Implementación de medidas de Reducción del riesgo de desastres y medidas de adaptación al cambio climático en el marco del ordenamiento territorial	2.1.1 Generación de insumos técnicos para la promoción de políticas, planes, estrategias, proyectos y acciones de reducción del riesgo de desastres y de adaptación al cambio climático.		
		2.1.2 Formulación e implementación de proyectos de reducción de riesgo de desastres y de adaptación al cambio climático.		
		2.1.3 Incorporación de los enfoques de "Reducción del riesgo de desastres" y "Reconstruir mejor" en los procesos de recuperación pos desastre.		
		2.1.4 El agua y las personas como determinantes del ordenamiento territorial y procesos de reasentamiento.		
		2.1.5 Ejecución de los programas y proyectos en el litoral pacífico colombiano financiados por la banca multilateral		
	2.2 Mecanismos de transferencia del riesgo y financiación de la gestión del riesgo.	2.2.1 Promoción del diseño y adquisición de aseguramiento inclusivo frente al riesgo de desastres.		
		2.2.2 Estrategias para fomentar la creación de seguros para asegurar obras de Intervención Correctiva.		
		2.2.3 Implementación de acuerdos de cooperación para la gestión de recursos.		
		3. Garantizar un oportuno y eficaz manejo de desastres.	3.1 Preparación para la respuesta a emergencias y la recuperación postdesastre.	3.1.1 Fortalecimiento de las capacidades de recepción, análisis y difusión de información de la SMD.
				3.1.2 Desarrollo y actualización de instrumentos de planificación con enfoque diferencial y restablecimiento de derechos, para la preparación y ejecución de la respuesta de emergencias.
3.1.3 Fortalecimiento de las capacidades logísticas para la respuesta de emergencias.				
3.1.4 Cierre de los procesos derivados de la Pandemia por Covid 19.				

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 10 de 38

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN
<p>4. Fortalecer la educación y comunicación social en la gestión del riesgo con enfoque diferencial, de género y diversidad cultural.</p>	<p>4.1. La Sociedad eje central de la construcción participativa de la gestión del riesgo de desastres</p>	<p>4.1.1 Divulgación del conocimiento del riesgo mediante el enfoque de Centro de Ciencia-Apropiación Social del Conocimiento a través del fortalecimiento del Museo MAGMA en las líneas de territorialización, educación y mediación.</p>
		<p>4.1.2 Promoción de la incorporación de la gestión del riesgo de desastres en la educación formal, no formal e informal mediante la implementación del Plan Nacional de Capacitación y Formación en GRD del SNGRD en articulación con el Ministerio de Educación Nacional, ICBF, MADS y otros actores del SNGRD</p>
		<p>4.1.3 Fortalecimiento de la participación de las comunidades en la gestión del riesgo de desastres. (DIRECTOR)</p>
		<p>4.1.4 Estrategias de promoción del Lenguaje claro y accesibilidad en la generación de información.</p>
<p>5. Gobernanza para la generación de valor público</p>	<p>5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD</p>	<p>5.1.1 Implementación del rediseño institucional</p>
		<p>5.1.2 Implementación del Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de la Gestión del Riesgo de Desastres</p>
		<p>5.1.3 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres</p>
		<p>5.1.4 Seguridad digital.</p>
		<p>5.1.5 Fortalecimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.</p>
		<p>5.1.6 Defensa y asesoramiento jurídico efectivo empezando desde el enfoque de la prevención</p>
		<p>5.1.7 Fortalecimiento del conocimiento en temas de contratación a las diferentes áreas de la Entidad, a través de capacitaciones en temas contractuales en sus diferentes etapas.</p>
		<p>5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.</p>
		<p>5.1.9 Fortalecimiento al proceso de control interno disciplinario en el personal de planta y contratistas para el cumplimiento de los objetivos del mismo</p>
		<p>5.1.10 Dar cumplimiento a la Política Nacional de Servicio al Ciudadano y demás normatividad relacionada a través del fortalecimiento del proceso de Servicio al Ciudadano, sus competencias y alcance.</p>
		<p>5.1.11 Fortalecer la participación ciudadana como política institucional y como herramienta transversal que facilite la articulación entre el ciudadano y la gestión institucional en todas sus etapas.</p>
		<p>5.1.12 Fortalecimiento en el control presupuestal y de ordenación del gasto</p>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 11 de 38

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN
		5.1.13 Fortalecimiento Directiva presidencial Austeridad del Gasto
		5.1.14 Mejoramiento del índice de desempeño institucional, aplicando los requerimientos de las 7 dimensiones operativas y 19 políticas de gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD.
		5.1.15. Implementar el Programa de Transparencia y Ética Pública de la UNGRD acorde a lo establecido en la Ley 2195 de 2022

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

El plan estratégico institucional está conformado por cinco objetivos 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	Estrategia estratégico PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
Gobernanza para la generación de valor público	Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar	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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 12 de 38

Objetivo Estratégico PEI	Estrategia estratégico PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
				dinámicas externas e internas.

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

Así las cosas, es pertinente señalar que la ejecución de la política de talento humano en la Unidad se encuentra a cargo del Grupo de Talento Humano adscrito a la Secretaría General de la entidad, cuyas funciones se establecen en la Resolución 1289 de 2023 *"Por medio de la cual se crean los grupos de Control Disciplinario Interno y Atención Al Ciudadano adscritos a la Secretaría General de la UNGRD, se unifican las disposiciones contenidas en las Resoluciones 1552 de 2014, 661 de 2020 y 676 de 2021 y se dictan otras disposiciones"* y se presentan a continuación:

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 13 de 38

13. Coordinar la preparación, liquidación y trámite adecuado de la nómina, factores salariales y demás prestaciones y reconocimientos económicos del personal, así como los descuentos y demás novedades generadas por las diferentes situaciones administrativas a que haya lugar, de conformidad con las disposiciones que rigen la materia.
14. Verificar que las liquidaciones de las deducciones de nómina estén correctas y acordes con la normatividad vigente.
15. Coordinar los trámites necesarios para la liquidación y cancelación de las prestaciones sociales de los ex funcionarios de la entidad.
16. Proyectar, elaborar y remitir a la Secretaría General las solicitudes de disponibilidad presupuestal necesarias para cubrir los pagos de la nómina y de los conceptos inherentes a esta, llevando el control mensual de los mismos.
17. Coordinar el manejo de la caja menor de viáticos y gastos de viaje al interior y al exterior del país, de conformidad a la normatividad establecida.
18. Revisar que las solicitudes de comisión de servicio al interior y al exterior del país cumplan con requisitos legales, y que los viáticos y gastos de viaje de funcionarios o contratistas estén liquidados adecuadamente, cuando haya lugar a su reconocimiento.
19. Proyectar los actos administrativos para el otorgamiento de comisiones de servicio al interior y al exterior del país para la firma del Secretario General.
20. Coordinar la programación mensual del P.A.C., según los compromisos registrados, las modificaciones en la nómina teniendo en cuenta las directrices del Grupo de Apoyo Financiero y Contable de la entidad.
21. Suministrar la información necesaria al Grupo de Apoyo Financiero y Contable para la cancelación de todo tipo de emolumentos devengados por los funcionarios de la entidad.
22. Participar en la preparación del proyecto de presupuesto para los gastos de personal en coordinación con el Grupo de Apoyo Administrativo según las pautas y lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
23. Planear, ejecutar y controlar la política institucional en las áreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desvinculación del talento humano de la Unidad.
24. Mantener actualizada la información correspondiente a Hoja de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y realizar su mantenimiento de acuerdo a los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad que desarrolle esta actividad.
25. Coordinar el trámite en nombre de la UNGRD de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos Profesionales) de los funcionarios al igual que su vinculación a la Caja de Compensación Familiar y demás beneficios colectivos, dentro de la liberalidad que les otorga la ley.
26. Velar porque todo el personal que tiene relaciones laborales o contractuales con la entidad, se encuentre amparado en las Aseguradoras de Riesgos Laborales
27. Coordinar la custodia y la actualización de las historias laborales de los funcionarios de la entidad, manteniendo la reserva de los documentos que reposan en la misma.
28. Expedir y suscribir las certificaciones solicitadas por funcionarios y ex funcionarios, de la UNGRD, cuyas hojas de vida reposen en los archivos de la institución.
29. Expedir y suscribir las certificaciones sobre la inexistencia o insuficiencia de personal de planta que se requiera, con el fin de dar cumplimiento a los trámites de la contratación, conforme con las disposiciones legales.
30. Proponer a la Dirección General las modificaciones al manual de funciones y requisitos de la entidad.
31. Coordinar y asesorar la preparación y gestión de las modificaciones de la planta de personal, según las instrucciones de la Dirección General.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 14 de 38

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.

## 8. GENERALIDADES

### 8.1. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### 8.2. Caracterización de los Servidores

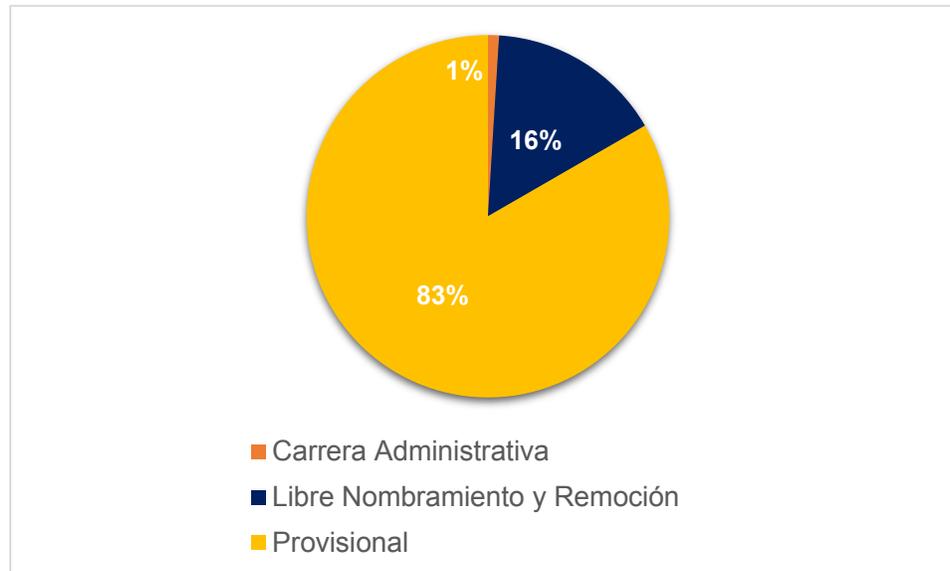
En el siguiente apartado, se presenta la caracterización de los empleos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). Esta caracterización tiene como objetivo detallar los distintos empleos dentro de la entidad, proporcionando un panorama claro de la estructura organizacional.

#### 8.2.1. Caracterización por Tipo de Vinculación

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 15 de 38

### 8.2.2. Grafico Caracterización por tipo de vinculación



Fuente: Talento Humano UNGRD

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

### 8.2.3. Despacho de la Dirección:

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	DIRECTOR GENERAL	0015	24
1	ASESOR	1020	13
2	ASESOR	1020	11
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17
1	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24
1	CONDUCTOR MECANICO	4103	20

### 8.2.4. Planta Global

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	SUBDIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	0040	22
3	SUBDIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	0040	21
1	SECRETARIO GENERAL	0037	22

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 16 de 38

Cantidad	Denominación del Cargo	Código	Grado
1	JEFE DE OFICINA	0137	20
3	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	14
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21
36	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17
10	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	07
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11

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

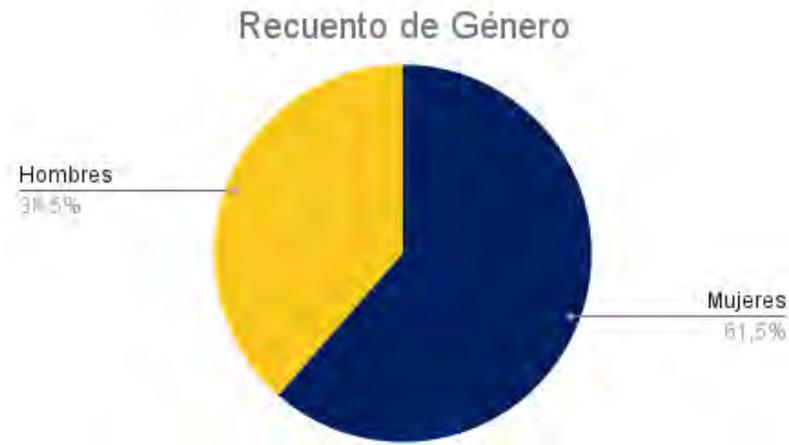
### 8.3. Caracterización de la población

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

#### 8.3.1. Distribución Demográfica

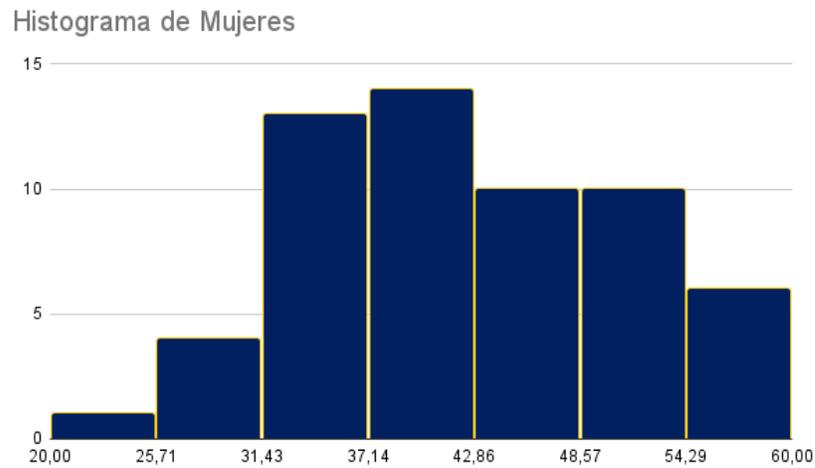
La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres presenta las siguientes variables demográficas al 31 de diciembre de 2024:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 17 de 38



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

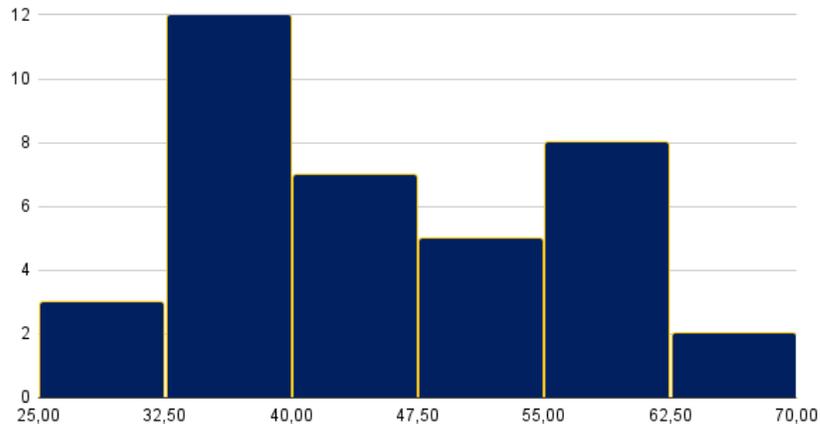
### 8.3.2. Gráfico de edad



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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 18 de 38

Histograma de Hombres



Fuente: Base Planta UNGRD

Imagen: Construcción interna de la UNGRD

Según la información proporcionada en los gráficos, se puede observar que la UNGRD tiene un porcentaje del 61,5% de mujeres y un 38,5% de hombres. Además, se destaca que el grupo de edad más predominante en la entidad está comprendido entre los 32 y los 42 años.

#### 8.4. Acuerdos Sindicales

A partir de la vigencia de 2022, los trabajadores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) forman parte del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET). Al cierre del 31 de diciembre de 2024, un total de 31 funcionarios de la UNGRD se encontraban afiliados a este sindicato.

En cuanto a los acuerdos alcanzados entre la UNGRD y el sindicato, se ha avanzado de manera significativa. Se han suscrito un total de 20 acuerdos, de los cuales 17 han sido cumplidos en su totalidad. Los 3 acuerdos restantes seguirán siendo gestionados durante la vigencia de 2025.

## 9. DIAGNÓSTICO

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

Con el propósito de evaluar de manera integral la gestión estratégica de Talento Humano, se ha llevado a cabo la autoevaluación detallada correspondiente al año 2024 a través de la matriz de GETH. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales ofrecerán una visión completa de las fortalezas y áreas de mejora.

Los resultados obtenidos reflejan una calificación de **81.1 sobre 100**, lo que ubica a la gestión estratégica de Talento Humano en el nivel de madurez denominado “**CONSOLIDACIÓN**”. Este nivel indica que la entidad ha alcanzado una etapa avanzada de implementación y optimización de sus estrategias.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 19 de 38

Comparado con la vigencia de 2023, donde se obtuvo un puntaje de 77.1, que correspondía al nivel de madurez "TRANSFORMACIONAL", este incremento en la calificación refleja una mejora continua y un progreso significativo en la dimensión de Talento Humano.

### Grafico Nivel de Implementación



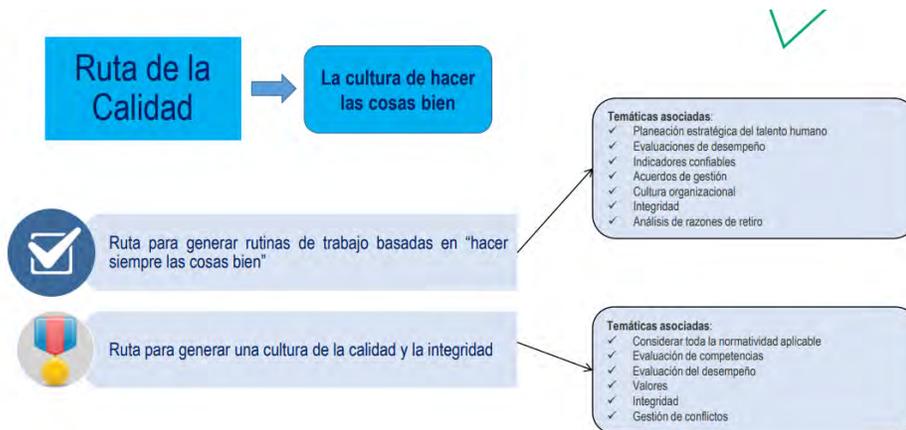
Fuente: Matriz de GETH

Rutas de creación de Valor			Puntaje Matriz 2024
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 20 de 38

		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Considerando los resultados obtenidos en el autodiagnóstico, se evidencia que la **Ruta de la calidad - La cultura de hacer las cosas bien** han obtenido un ponderado de 72 puntos para el año 2024. Esto indica que, al planificar el plan para el año 2024, se debe asignar una mayor atención a estas rutas de cultura. Es crucial que esta intervención se realice de manera estratégica.

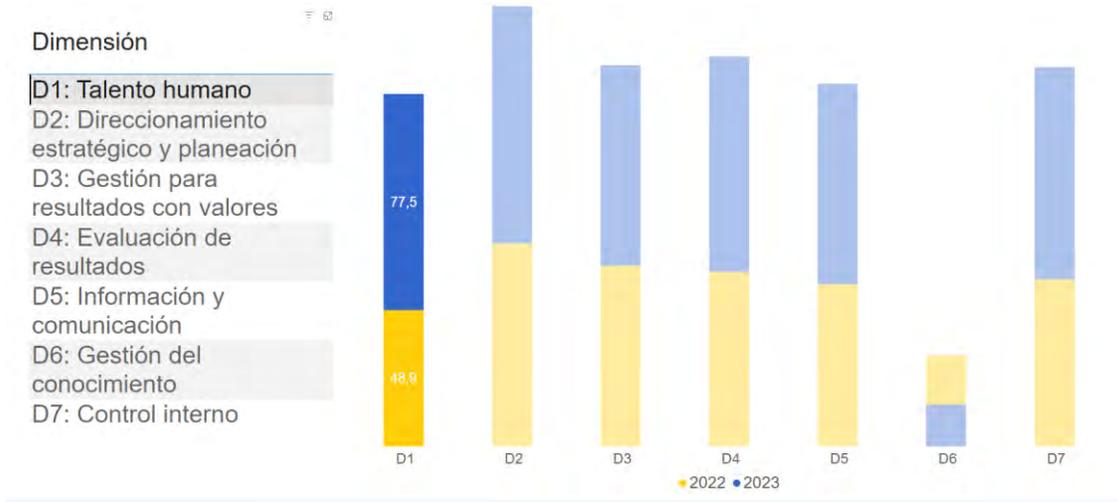


Fuente: Función pública – MIPG Módulo 1: Talento Humano

## 9.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

En el año 2024, se realizó la Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG de la vigencia 2023, a continuación, se presentan los resultados obtenido en la Dimensión de Talento Humano.

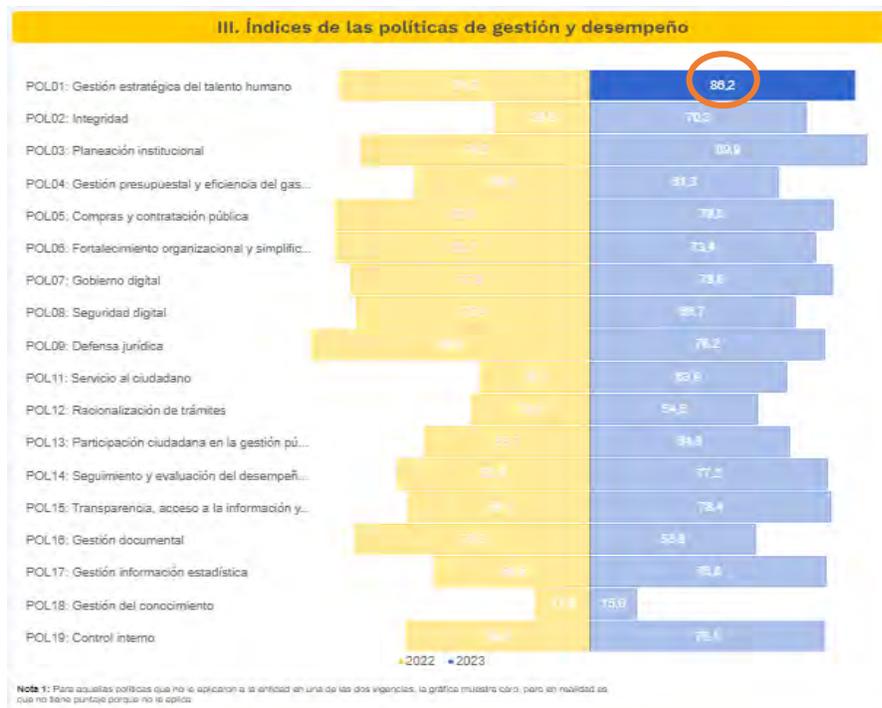
### 9.2.1. Resultado dimensión de Talento Humano



Fuente: Función Pública - Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2022 - 2023

El análisis de la dimensión de Talento Humano en la UNGRD muestra una mejora significativa en la gestión entre 2022 y 2023. En 2022, el puntaje fue de **48,9**, lo que indicaba que los procesos de gestión del talento humano estaban en una etapa que requería mejoras en áreas clave. En 2023, el puntaje incrementó a **77,5**, reflejando un avance considerable en la estructuración de procesos y en la alineación de la gestión de la entidad.

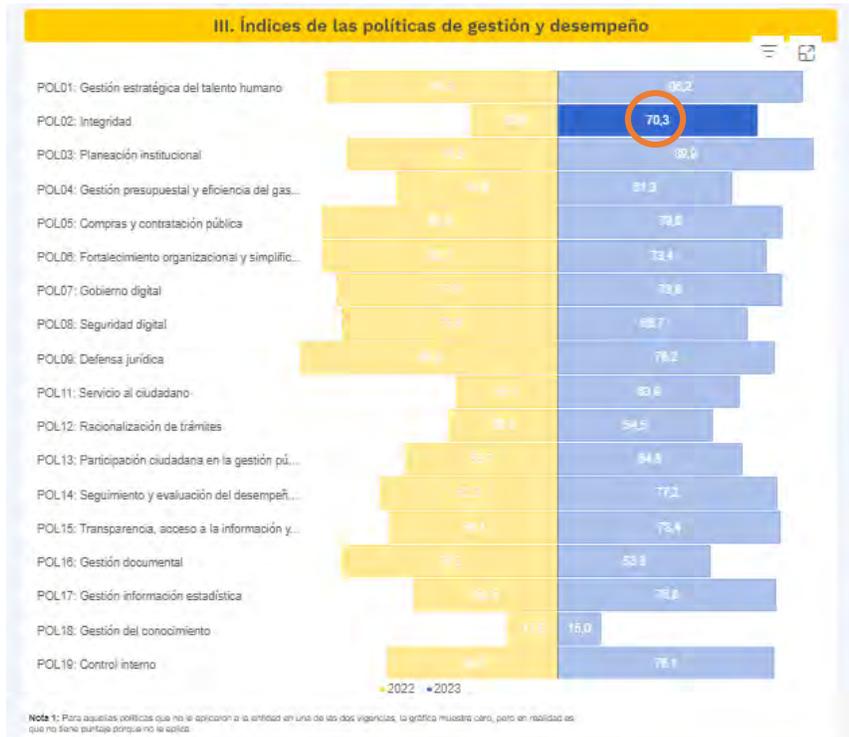
### 9.2.2. Resultado Política: Gestión estratégica de Talento Humano



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 22 de 38

Fuente: Función Pública – Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2022 – 2023

### 9.2.3. Resultado Política: Integridad



Fuente: Función Pública – Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2022 - 2023

El análisis de los datos obtenidos en las gráficas de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad muestra una evolución positiva entre 2022 y 2023. En la **Gestión Estratégica de Talento Humano**, el puntaje aumentó de **81.3** en 2022 a **86.2** en 2023, lo que refleja un fortalecimiento de los procesos relacionados con la gestión del talento humano, mejorando la alineación con los objetivos organizacionales. Por otro lado, en la **Política de Integridad**, se observó un incremento significativo, pasando de **30.6** en 2022 a **70.3** en 2023, lo que indica un notable avance en la implementación de prácticas éticas y de integridad dentro de la entidad, mostrando un mayor compromiso con los principios de transparencia y responsabilidad. Estos resultados sugieren mejoras sustanciales en ambos aspectos clave, lo que contribuye a un ambiente organizacional más robusto y alineado con las mejores prácticas.

Los resultados obtenidos a través de la Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) han sido fundamentales como base para la elaboración del Plan de Mejoramiento MIPG 2025. Este plan ha sido diseñado, con 17 actividades estratégicas que se enfocarán en fortalecer los diversos aspectos de la estrategia de gestión. A continuación, se detallan las actividades:

No	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
1	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Conformar un grupo de trabajo de Gestión del Cambio con roles, responsabilidades y participantes.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora / Lina Hernández / Yinna Sierra	1-dic-2024	30-ago-2025
2	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Reestructurar el proceso de inducción e integración de nuevos funcionarios al equipo de trabajo al cual se integra	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Viviana Gaitán	1-dic-2024	30-abr-2025
3	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Formular un plan de intervención para fortalecer los atributos culturales deseados por la entidad	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	1-dic-2024	30-jun-2025
4	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Gestionar ante el Grupo de Apoyo Administrativo la solicitud de adaptación de los puestos de trabajo, en función de las necesidades de los servidores públicos en condición de discapacidad.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Lina Hernández / Leiser Peña / Yinna Sierra	1-dic-2024	30-jun-2025
5	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar informe del EDL al finalizar cada vigencia y	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano -	1-ene-2024	20-ene-2025

No	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
			formular los planes de mejoramiento correspondientes.		Fanny Torres / Diana Bolaños		
6	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar análisis sobre la declaración de bienes y rentar y registro de conflicto de interés con el fin de identificar zonas de riesgos	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Edgardo Ríos	1-ene-2023	15-mar-2025
7	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Adelantar el diagnóstico de accesibilidad para la población discapacitada. (Autodiagnóstico o GTH #59)	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Lina Hernández	30-mar-2024	30-jun-2025
8	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar un informe de retiro de los servidores públicos en el cual se evidencie estadísticas de retiro y análisis de las cifras	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	30-mar-2024	31-ene-2025
9	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar medición de riesgo psicosocial y generar intervención a los factores de riesgo identificados y observar el	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Sandra Lamprea	1-ene-2024	30-jun-2025

No	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
			impacto de la intervención				
10	Talento humano	Gestión Estratégica del Talento humano	Documentar un plan de incentivos para gerentes públicos	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Gloria Mora	1-ene-2023	15-mar-2025
11	Talento humano	Integridad	Realizar un análisis del Instrumento de Medición Interno para Evaluar la Apropriación de Valores - Código de Integridad, con el fin de identificar y definir las acciones necesarias a gestionar, conforme a los valor menos aplicados en la entidad.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez	1-dic-2024	30-abr-2025
12	Talento humano	Integridad	Actualizar el normograma aplicable a conflicto de intereses	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / William Tamayo	1-dic-2024	30-mar-2025
13	Talento humano	Integridad	Actualizar el procedimiento de conflicto de intereses y socializarlo en el comité de desempeño	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / William Tamayo	1-dic-2024	30-mar-2025

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 26 de 38

No	DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ACTIVIDAD	DEPENDENCIA RESPONSABLE	NOMBRE RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA CIERRE
14	Talento humano	Integridad	Incluir simulaciones prácticas, casos de estudio, talleres interactivos y charlas con expertos en ética pública.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Viviana Gaitán	1-dic-2024	30-jun-2025
15	Talento humano	Integridad	Identificar y documentar lecciones aprendidas en otras entidades del sector público o privado, que lleven a mejorar la gestión en materia de integridad.	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Nadia Valentina Rincón	1-dic-2024	30-abr-2025
16	Talento humano	Integridad	Identificar los riesgos asociados a conflictos de interés en conjunto con la Oficina Asesora de planeación e Información (Código: INT200)	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez / Ivan Escobar	1-ene-2024	30-abr-2025
17	Talento humano	Integridad	Elaborar informe trimestral que permita llevar un seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida Código: (INT201)	Grupo Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano - Fanny Torres / Ingrid Suarez / Ivan Escobar	1-ene-2024	31-ene-2025

Fuente: Plan de Mejoramiento MIPG 2024-2025

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 27 de 38

## 10. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta la programación de metas establecidas para la vigencia 2025 acorde a los objetivos institucionales y ejes estratégicos de la UNGRD. Durante la vigencia se destacan los siguientes retos:

INFORMACIÓN ACTIVIDADES									
DESCRIPCION ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	ENE - FEB	MAR - ABR	MAY - JUN	JUL - AGO	SEP - OCT	NOV - DIC	TOTAL
Desarrollar la Dimensión de Talento Humano del MIPG, en relacion con las políticas de la gestion estrategica de Talento Humano e Integridad para fortalecer el bienestar, clima y cultura organizacional en procura del cumplimiento de los objetivos institucionales.	porcentaje de incremento en el cumplimiento de las políticas de la dimensión de Talento Humano del MIPG evaluada a través del FURAG (4,65 puntos)	5%						5%	5%
Emitir los tiquetes aéreos en rutas nacionales e internacionales para los colaboradores del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres-SNGRD, requeridos por la UNGRD para	# de recursos ejecutados/ # de recursos asignados *100	90%				45%		45%	90%

**INFORMACIÓN ACTIVIDADES**

DESCRIPCION ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADO R	ENE - FEB	MAR -ABR	MAY -JUN	JUL- AG O	SEP - OCT	NOV -DIC	TOTA L
el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.									
Gestionar los gastos de desplazamientos de los contratistas, así como el de los colaboradores en la UNGRD en cumplimiento de los objetivos del SNGRD de acuerdo con los requerimientos del ordenador del gasto.	# de recursos comprometidos / # de recursos asignados *100	90%				45%		45%	90%
Fortalecer la gestión de amenazas y salidas a terreno de los colaboradores a través de la adquisición de elementos para la atención de emergencias.	# de recursos ejecutados/ # de recursos asignados *100	90%				40%		40%	80%
Fortalecer los recursos tecnológicos para el desarrollo del eje de transformación digital para el bienestar, a través de la adquisición de	# de recursos ejecutados/ # de recursos asignados *100	90%				40%		40%	80%

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 29 de 38

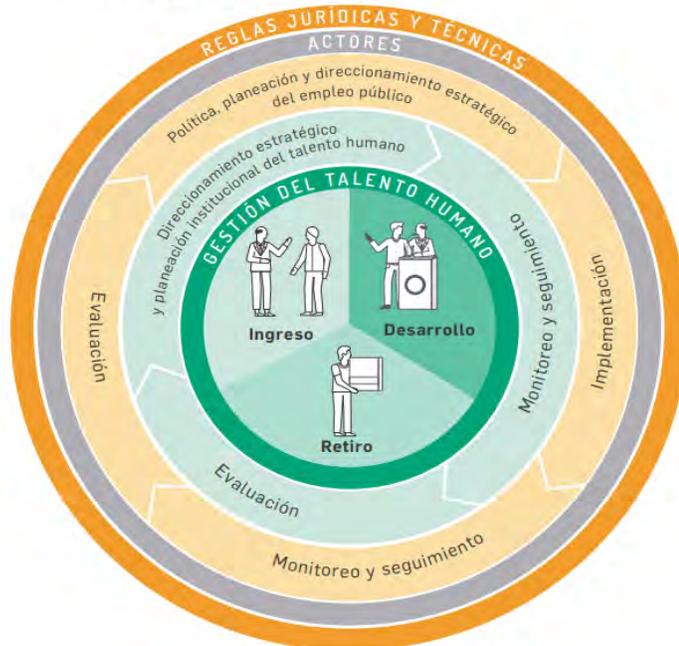
INFORMACIÓN ACTIVIDADES									
DESCRIPCION ACTIVIDADES	INDICADOR Descripción y formula	META DEL INDICADOR	ENE - FEB	MAR -ABR	MAY -JUN	JUL- AG O	SEP - OCT	NOV -DIC	TOTA L
herramientas tecnológicas de acuerdo a lo establecido en la estrategias del DAFP									

Fuente: Plan de acción vigencia 2025.

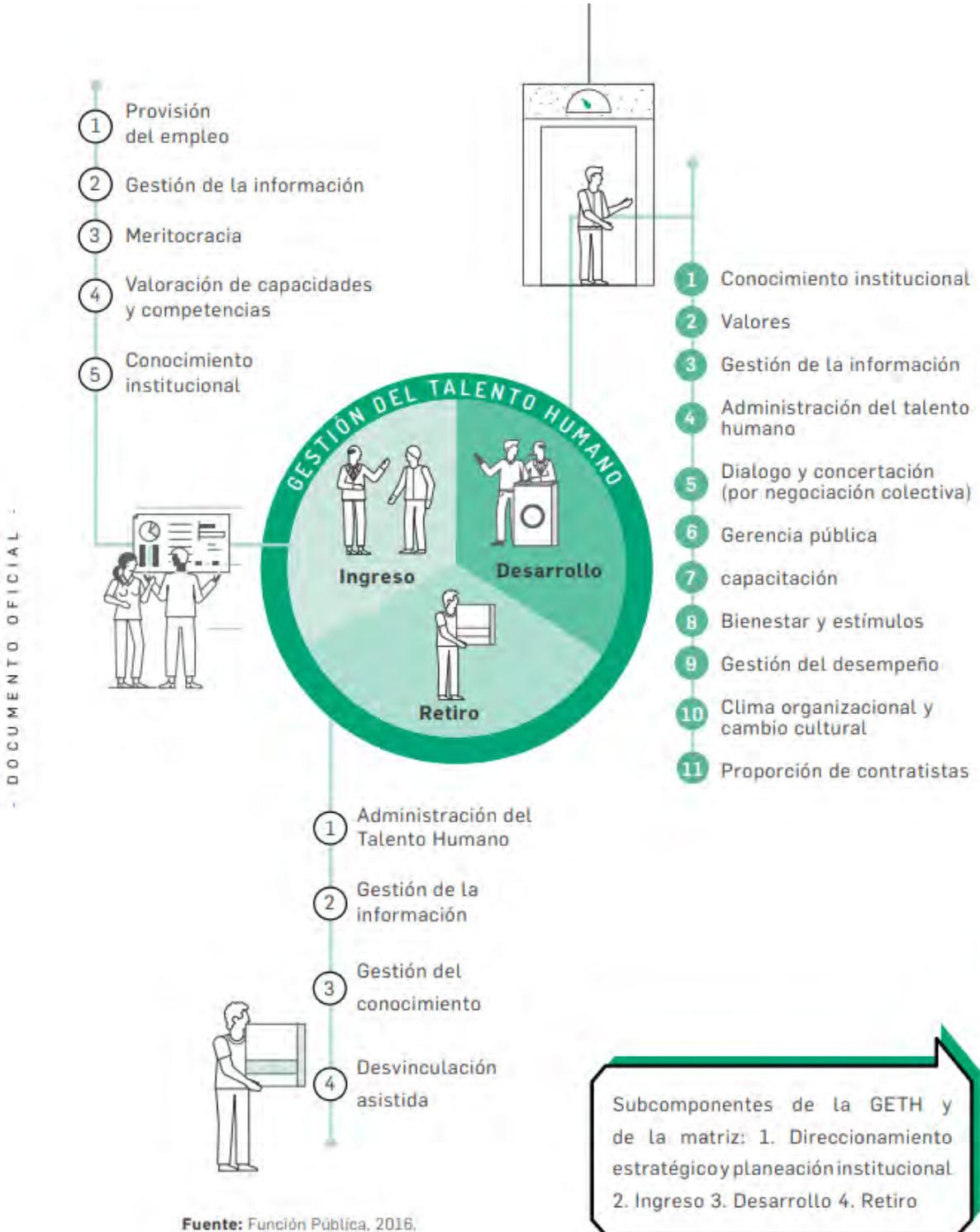
## 11. DESARROLLO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo se articula a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. a través de la implementación de los planes de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan del Código de integridad, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, a continuación, se presentan los instrumentos desarrollados para su ejecución:

Ilustración 27. Modelo de Empleo Público



Fuente: Función pública 2016. - Guía de gestión estratégica del talento humano GETH



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 31 de 38

Componente	Categorías	Instrumento articulado
Planeación	Conocimiento Normativo y del Entorno	Plan estratégico institucional
		Normograma Proceso de Talento Humano
	Gestión de la Información	Aplicativo SIGEP - Manual de uso
		Base de datos consolidación información de planta
		Aplicativo historias laborales - nómina
	Planeación Estratégica	Plan Anual de Vacantes
		Plan de Previsión de Talento Humano
		Plan Institucional de Capacitación
		Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Plan de seguridad y salud en el trabajo
Aplicativo SIGEP		
Manual de Funciones y Competencias	Manual de funciones y competencias laborales adoptado	
Arreglo Institucional	Mapa de procesos de la UNGRD	
Ingreso	Provisión del empleo	Base de datos consolidación información de planta
		Consolidación de situaciones administrativas
	Gestión de la Información	Aplicativo SIGEP - Manual de uso
		Base de datos consolidación información de planta
		Aplicativo historias laborales - nómina
	Meritocracia	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
		Aplicativo historias laborales - nómina
	Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
	Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
	Inclusión	Plan Anual de Vacantes
Desarrollo	Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
	Gestión de la Información	Base de datos consolidación información de planta
		Consolidación de situaciones administrativas
	Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Bienestar	Plan de Bienestar Social e Incentivos	

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 32 de 38

Componente	Categorías	Instrumento articulado
<b>Retiro</b>	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
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	

### 11.1. Planes de Talento Humano 2025

#### 11.1.2. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos

**Objetivo:** Identificar las necesidades existentes de personal en las diferentes dependencias de la entidad y establecer los mecanismos para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren tanto en vacancia temporal como definitiva durante la vigencia 2025. Además, garantizar la disponibilidad de personal calificado para desempeñar exitosamente los cargos en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), considerando los perfiles requeridos, las necesidades de personal y las medidas de cobertura necesarias para asegurar la continuidad de la prestación del servicio. Esto incluye tanto la provisión temporal de cargos vacantes como el diseño, elaboración y ejecución de un concurso abierto de méritos para la provisión definitiva de los empleos vacantes en el Sistema General de Carrera Administrativa, en colaboración con la CNSC. Este proceso se llevará a cabo atendiendo a los principios de la Función Pública, asegurando el acceso al empleo público a través de los procedimientos establecidos por el Grupo de Talento Humano de la UNGRD.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 33 de 38

### Caracterización del empleo

Nivel	N.
NIVEL ASESOR	6
NIVEL ASISTENCIAL	18
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL PROFESIONAL	56
NIVEL TÉCNICO	15
<b>Total General</b>	<b>102</b>

#### 11.1.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos:

La implementación de un Plan de Bienestar Social e Incentivos en la UNGRD se presenta como una estrategia clave para crear un entorno laboral óptimo y eficiente. Estos planes tienen como objetivo no solo promover el bienestar integral de los colaboradores, sino también mejorar el desempeño global de la entidad.

El establecimiento de lineamientos claros para otorgar incentivos busca fomentar la motivación, el reconocimiento y la fidelización del talento, alineándose con los objetivos institucionales.

#### Objetivo del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Generar estrategias que contribuyan al bienestar y calidad de vida laboral de los servidores, así como, a su motivación, salud integral y al compromiso de los colaboradores de la UNGRD, fomentando una mejora del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### Ejes Temáticos Bienestar



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 34 de 38

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

Para la vigencia de 2025, el Plan de Bienestar e Incentivos contempla una serie de actividades estratégicas diseñadas para fortalecer el bienestar integral de los colaboradores, tanto en su dimensión física y emocional, como en la mejora de su calidad de vida laboral y personal. Este enfoque busca no solo mejorar el ambiente de trabajo, sino también fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, asegurando un entorno más saludable, motivador y productivo.

### Prioridades estratégicas del PBEI - 2025

**1. Fortalecimiento de equipos:**  
 Se implementarán actividades específicas orientadas al fortalecimiento de equipos de trabajo. Esto incluirá talleres y dinámicas grupales diseñadas para mejorar la comunicación, colaboración y resolución de conflictos dentro de los equipos.

**2. Escuela de liderazgo:**  
 La formación en liderazgo será otro pilar fundamental del Plan para 2025. A través de la creación de una "Escuela de Liderazgo", se ofrecerá un plan de acompañamiento orientado a desarrollar habilidades de liderazgo y gestión en los colaboradores que desempeñan roles clave o tienen el potencial para asumir responsabilidades de liderazgo.

**3. Despliegue de cultura organizacional:**  
 Un aspecto importante del Plan de Bienestar e Incentivos de 2025 es el fortalecimiento de la cultura organizacional. Se llevarán a cabo actividades que permitan conocer y reforzar los atributos culturales que definen y generan valor en la UNGRD.

**4. Medición de clima y cultura organizacional:**  
 Como parte del proceso de mejora continua, se realizará la medición del clima y la cultura organizacional la cual permitirá identificar las percepciones, actitudes y necesidades de los colaboradores respecto a su entorno laboral. Esta medición ayudará a identificar áreas de oportunidad y a desarrollar estrategias específicas para mejorar el bienestar general.

**8. Gestión del cambio:**  
 La gestión del cambio será una de las áreas clave de trabajo en 2025. La UNGRD está comprometida en acompañar a los colaboradores durante la transformación institucional.

#### 11.1.3. Plan Institucional de Capacitación

La implementación del Plan Institucional de Capacitación es de vital importancia por diversas razones, que incluyen la mejora de la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio público, así como el impulso al desarrollo profesional y personal de los empleados. Este plan no solo contribuye al fortalecimiento de las competencias técnicas y operativas del personal, sino que también favorece la formación continua, la actualización de conocimientos y la adaptación a los cambios organizacionales y del entorno, garantizando una gestión pública más efectiva y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 35 de 38

**Objetivo de Plan Institucional de Capacitación:**

Cubrir las necesidades de capacitación manifestada por los colaboradores de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, con el fin de fortalecer las competencias laborales (ser, saber y hacer, potenciando sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia.

**Ejes Temáticos**



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

**Prioridades estratégicas del PIC – 2025**

Las actividades del Plan de Capacitación para la vigencia 2025 tienen como objetivo principal fortalecer las competencias del personal en áreas clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este contexto, las capacitaciones propuestas están alineadas con la Ley 1523 de 2012, que establece el marco normativo para la gestión del riesgo de desastres en Colombia, asegurando así una preparación y respuesta adecuadas ante situaciones de emergencia. Además, se contempla formación específica en el ámbito de la gestión del riesgo de desastres, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y el desarrollo de habilidades blandas.

Otro aspecto prioritario de este plan es la capacitación en innovación y tecnología, áreas estratégicas para la modernización y optimización de los procesos dentro de la entidad. La incorporación de nuevas tecnologías y enfoques innovadores permitirá mejorar la eficiencia operativa, facilitar la toma de decisiones y garantizar que los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Estas actividades formativas no solo buscan aumentar la capacidad técnica del personal, sino también promover un entorno de trabajo colaborativo.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 36 de 38

#### 11.1.4. Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo no solo es una medida legal, sino también un pilar fundamental para crear entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. Este plan no solo cumple con las normativas, sino que también refleja el compromiso de la UNGRD con el bienestar integral de los colaboradores.

#### Componentes



Imagen: Construcción interna de la UNGRD

#### Prioridades estratégicas del SST – 2025

En la batería de riesgo psicosocial aplicada durante la vigencia 2024, los resultados obtenidos no fueron favorables, lo que permitió identificar áreas críticas que requieren atención inmediata y mejora. Este diagnóstico destaca la necesidad urgente de fortalecer las estrategias y acciones dirigidas al bienestar emocional y psicológico de los colaboradores. De cara al año 2025, el principal reto será consolidar y ampliar los programas de apoyo y prevención que aborden de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de promover un ambiente laboral saludable, equilibrado y resiliente.

En este contexto, se dará especial prioridad a actividades centradas en la gestión del riesgo psicosocial, complementadas con estrategias para la prevención de trastornos músculo esqueléticos, un área clave para el bienestar físico de los empleados. Adicionalmente, se establecerán acciones específicas para reducir la cifra de accidentabilidad dentro de la entidad, tales como talleres de prevención, capacitaciones continuas sobre seguridad laboral y la implementación de prácticas saludables que fomenten una cultura de autocuidado y prevención.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 37 de 38

Estas iniciativas estarán diseñadas para mejorar tanto la salud mental como la salud física de los colaboradores, garantizando un entorno laboral más seguro y equilibrado.

## 12. INDICADORES

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

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

**Formula:**  $((\text{Actividades Ejecutadas} / \text{Actividades Programadas}) * 100)$

**Meta:** 85%

## 13. EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>F.A:</b> 31/01/2025	Página 38 de 38

#### 14. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
04	Emisión plan anual vigencia 2024	31/01/2024
05	Emisión plan anual vigencia 2025	31/01/2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Ingrid Vanessa Suarez Quiceno	Tatiana Arias Rivera Ángela Liliana Rondón Gutiérrez	Leonidas Name Gómez
Contratista GTH	Contratista GTH Contratista SG	Secretario General