
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 1 de 45

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	12
9.	DIAGNÓSTICO	17
10.	PLAN DE ACCIÓN	32
11.	DESARROLLO	34
12.	INDICADORES	44
13.	EVALUACIÓN	45
14.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	45

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 2 de 45

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 2026, 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), los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances (FURAG), y el autodiagnóstico de la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), entre otras.

El presente plan se estructura alrededor de diversos componentes, 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, acorde 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 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 de Reporte de Avance de Gestión.

GTH: Grupo de Talento Humano

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

PHVA: planear, hacer, verificar y actuar

PIC: Plan Institucional de Capacitación


SST: Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

SUNET: Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado

UNGRD: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

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*”, modificado parcialmente por la Ley 1960 de 2019, en lo relacionado con el sistema de estímulos e incentivos.”

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 3 de 45

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 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”.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 4 de 45

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”.

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 Rama Ejecutiva colombiana.

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 2191 de 2022. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”

Decreto 1227 de 2022. “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”.

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 de la entidad durante la vigencia 2026, mediante la implementación del Plan Estratégico, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos, el

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 5 de 45

mejoramiento de las condiciones laborales y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales y a la mejora continua del desempeño y la calidad de vida laboral.

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. Código de Integridad

1. **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **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.
3. **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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 6 de 45

4. **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.
5. **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **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.

Principios éticos


1. En toda ocasión tomamos decisiones privilegiando el interés general antes que el interés particular.
2. Actuamos bajo el entendido de que los principios y valores no son susceptibles de negociación o transgresión.
3. Tenemos especial cuidado en la administración de los bienes públicos evitando toda situación de fraude en el uso de los mismos.
4. Todas las personas son nuestro foco de servicio manifestado en acciones humanitarias ante cualquier situación que ponga en peligro sus vidas.
5. 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.
6. Hacemos uso adecuado de la información que administramos.
7. Desarrollamos nuestra labor dando lo mejor de nosotros en estricto cumplimiento a la ley.
8. Unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la UNGRD para fortalecer la transparencia.
9. Impulsar la participación de las partes interesadas en la UNGRD.

D. 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.

E. Objetivos específicos

1. Dirigir la implementación de la gestión del riesgo de desastres atendiendo las políticas de desarrollo sostenible.
2. Coordinar el funcionamiento, desarrollo continuo y fortalecimiento del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD.
3. Promover la identificación, análisis, evaluación y monitoreo de las condiciones de riesgo del país.
4. Fomentar la investigación, educación, comunicación y gestión del conocimiento, para una mayor conciencia del riesgo en Colombia.
5. Adelantar medidas para modificar o disminuir las condiciones de riesgo existentes y futuras en Colombia, a fin de reducir la amenaza, la exposición y la vulnerabilidad de las personas, los

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 7 de 45


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.
8. Apoyar la atención de emergencias a nivel nacional oportuna y eficientemente e implementar medidas para su rehabilitación y reconstrucción efectiva.
9. 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.

F. Política del Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

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, esta organización se compromete, a través de su Dirección General, a gestionar los recursos necesarios para:


- Satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios de la UNGRD enfocados en:
 - ✓ Gestionar la información e investigación para el conocimiento del riesgo de desastres.
 - ✓ Fortalecer la reducción del riesgo de desastres y las medidas de adaptación al cambio climático.
 - ✓ Garantizar un oportuno y eficaz manejo de desastres.
 - ✓ Fortalecer la educación y comunicación social en la gestión del riesgo con enfoque diferencial, de género y diversidad cultural.
- Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo en el entendido de minimizar, eliminar y controlar los factores de peligro o riesgo que puedan generar incidentes, accidentes o enfermedades laborales, con enfoque incluyente en sus funcionarios, contratistas, proveedores y visitantes; así como las demás partes interesadas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la UNGRD, a través de las siguientes acciones:
 - ✓ Promover un entorno laboral seguro y saludable que favorezca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 8 de 45

- ✓ Identificar, evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades, con el fin de mejorar la capacidad del SGSST.
 - ✓ Propender por un sano ambiente de convivencia y no acoso laboral. A través de acciones enfocadas a los factores de riesgo psicosocial; fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, la gestión del estrés y el autocuidado.
 - ✓ Fomentar 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.
 - ✓ Fortalecer las competencias de la Brigada de Emergencia frente a la ocurrencia de cualquier evento.
- Fomentar buenas prácticas para la prevención y mitigación de los impactos ambientales producidos en las actividades desarrolladas por la Unidad, promoviendo los diferentes programas de gestión ambiental establecidos para la entidad los cuales propendan por la mejora de la calidad ambiental.
 - Propender por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en la Unidad y sus partes interesadas, a través de la gestión de riesgos de seguridad de la información; así como del 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, en relación con los sistemas de gestión de calidad, ambiental, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad de la información, de acuerdo con la normatividad legal vigente.
 - Promover en los colaboradores y demás partes interesadas la formación de una cultura orientada al cumplimiento del Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Siplag).
 - 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 información.

G. Objetivos estratégicos de la UNGRD


1. Gestionar la información e investigación para el conocimiento del riesgo de desastres.
2. Fortalecer la Reducción del riesgo de desastres y las medidas de adaptación al cambio climático.
3. Garantizar un oportuno y eficaz manejo de desastres.
4. Fortalecer la educación y comunicación social en la gestión del riesgo con enfoque diferencial, de género y diversidad cultural.
5. Fortalecer la gestión institucional y la gobernanza del SNGRD, impulsando la transparencia y la comunicación, para generar mayor valor público en la gestión integral del riesgo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 9 de 45


H. 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.
		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 del riesgo mediante el fomento de su apropiación social en la gestión del riesgo de desastres	1.2.1 Estudios de riesgo de desastres como insumos para la reducción del riesgo y manejo 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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 10 de 45

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN
	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.
4. Fortalecer la educación y comunicación social en la gestión del riesgo con enfoque diferencial, de género y diversidad cultural.	4.1. La Sociedad eje central de la construcción participativa de la gestión del riesgo de desastres	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.
		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
		4.1.3 Fortalecimiento de la participación de las comunidades en la gestión del riesgo de desastres. (DIRECTOR)
		4.1.4 Estrategias de promoción del Lenguaje claro y accesibilidad en la generación de información.
5. Fortalecer la gestión institucional y la gobernanza del SNGRD, impulsando la transparencia y la comunicación, para generar mayor valor público en la gestión integral del riesgo.	5.1. Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.1 Implementación del rediseño institucional
		5.1.2 Implementación del Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de la Gestión del Riesgo de Desastres
		5.1.3 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres
		5.1.4 Seguridad digital.
		5.1.5 Fortalecimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
		5.1.6 Defensa y asesoramiento jurídico efectivo empezando desde el enfoque de la prevención
		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.


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 11 de 45

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN
		5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.
		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
		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.
		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.
		5.1.12 Fortalecimiento en el control presupuestal y de ordenación del gasto
		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

I. 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 **Fortalecer la gestión institucional y la gobernanza del SNGRD, impulsando la transparencia y la comunicación, para generar mayor valor público en la gestión integral del riesgo**, cuyo propósito es dirigir la implementación de la gestión del MIPG y el fortalecimiento institucional. La primera línea de acción de este 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 PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
Fortalecer la gestión institucional y la gobernanza del SNGRD, impulsando la	Fortalecimiento de la capacidad institucional del SNGRD y de la UNGRD	5.1.8 Fortalecimiento de las competencias de los servidores a través de la cultura	Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y particulares que desempeñan	Fortalecer el liderazgo y la responsabilidad de todos los servidores, asegurando el cumplimiento de la política de talento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 12 de 45

Objetivo Estratégico PEI	Estrategia PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
transparencia y la comunicación, para generar mayor valor público en la gestión integral del riesgo.		organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar	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.	humano y 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.

El cumplimiento de las estrategias anteriormente definidas se efectuará con base en lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 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*”

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 13 de 45

- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Plan del código de integridad

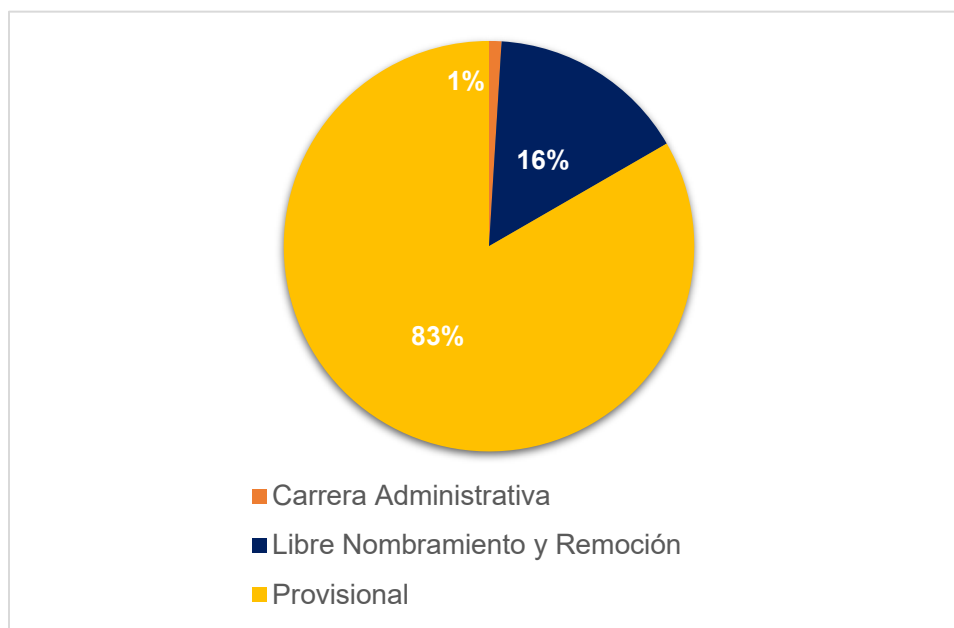
8.2. Caracterización de los servidores

En el siguiente apartado, se presenta la caracterización de los empleos de UNGRD que detalla los distintos empleos, proporcionando un panorama 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

8.2.2. Gráfico 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:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 14 de 45

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
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 Talento Humano dispone el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el cual se encuentra publicado para su consulta a través de la página web de la UNGRD, en el siguiente enlace: <https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Manual-Funciones.aspx>

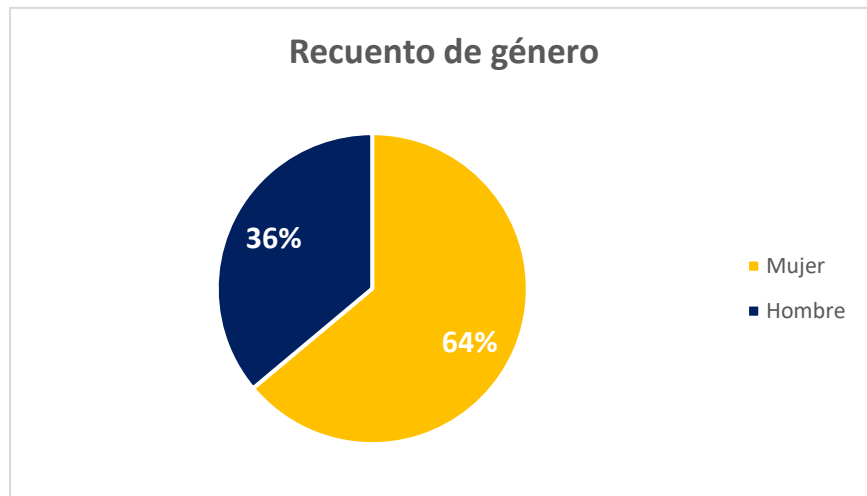
8.3. Caracterización de la población

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 15 de 45

El Grupo de Talento Humano estructuró una base de planta que contiene datos fundamentales relacionados con el personal de la Entidad y ofrece una visión detallada sobre su nivel educativo, antigüedad, tipo de vinculación laboral, así como datos relevantes del entorno familiar.

8.3.1. Distribución demográfica

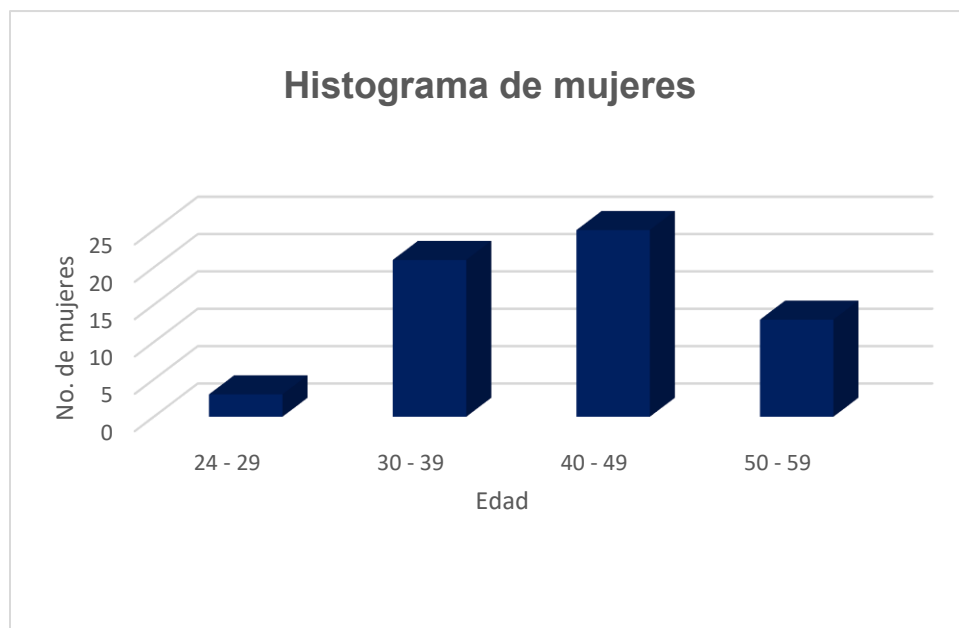
La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres presenta las siguientes variables demográficas al 31 de diciembre de 2025:



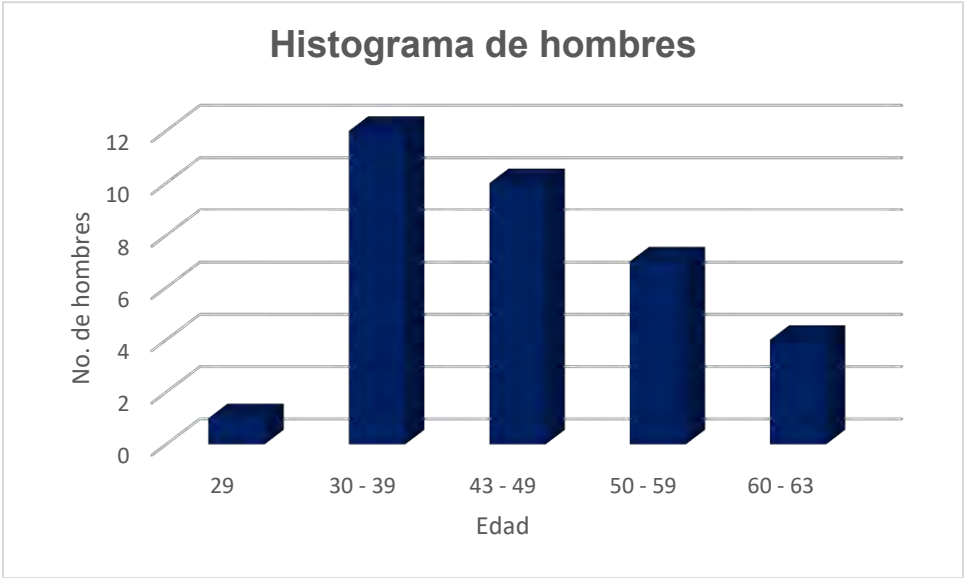
Fuente: Base planta UNGRD

Imagen: Construcción interna de la UNGRD

8.3.2. Gráfico de edad



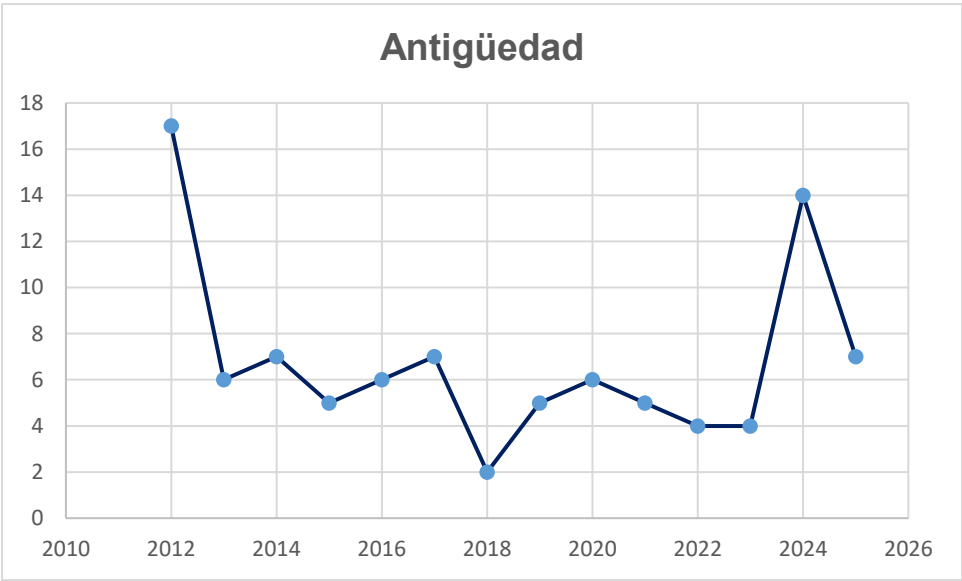
Fuente: Base planta UNGRD
 Imagen: Construcción interna de la UNGRD




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

La composición del talento humano de la UNGRD presenta una mayor participación de mujeres, quienes representan el **64 %** del total, mientras que los hombres corresponden al **36 %**. En cuanto a la edad, la mayor proporción del personal se concentra en rangos intermedios, lo que sugiere una planta con experiencia, estabilidad y capacidad productiva.

8.3.3. Antigüedad



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 17 de 45

Fuente: Base planta UNGRD

Imagen: Construcción interna de la UNGRD

El análisis de la antigüedad del talento humano en la evidencia una estructura organizacional conformada por distintos grupos de trayectoria, lo que refleja tanto estabilidad institucional como procesos de renovación progresiva. Se identifica un grupo con mayor antigüedad, correspondiente a las personas vinculadas entre los años 2012 y 2014, quienes concentran una amplia experiencia y un conocimiento profundo de los procesos misionales, normativos y operativos de la entidad.

Asimismo, se reconoce un grupo con antigüedad media, integrado por el personal vinculado entre los años 2015 y 2019, su permanencia resulta estratégica para articular el conocimiento histórico con las dinámicas actuales de la entidad.

De igual forma, se identifica un grupo con antigüedad intermedia reciente, correspondiente a las personas vinculadas entre los años 2020 y 2023 este grupo ingresó en un contexto de cambios institucionales y desafíos operativos, lo que ha favorecido el desarrollo de capacidades de adaptación y aprendizaje.

Finalmente, las vinculaciones realizadas en los años más recientes, específicamente durante 2024 y 2025, evidencian un proceso de renovación del talento humano orientado al fortalecimiento de las capacidades técnicas y operativas de la entidad.

8.4. Acuerdos sindicales

A partir de la vigencia de 2022, algunos de 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).

En agosto de 2025 se acordó y firmó el nuevo pliego de peticiones del sindicato, mediante el cual se suscribieron un total de 32 acuerdos sindicales. De estos, el Grupo de Talento Humano tiene injerencia directa en 25 acuerdos, lo que evidencia su papel estratégico en la gestión y fortalecimiento del capital humano de la Entidad.

Los acuerdos restantes se encuentran a cargo de la Oficina Asesora de Planeación e Información, el Grupo de Tecnologías de la Información, la Secretaría General, el Grupo de Apoyo Administrativo, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Oficina Asesora Jurídica, todos ellos bajo la coordinación de la administración, liderada por la Dirección General.

Entre los principales acuerdos se destacan la actualización del manual de funciones, la mejora de la comunicación interna sobre vacantes y traslados de personal, y la implementación de mecanismos que reconozcan la antigüedad del personal. Asimismo, se incluyen acciones orientadas a la capacitación obligatoria, el bienestar laboral y la promoción de condiciones de trabajo dignas.

9. DIAGNÓSTICO

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

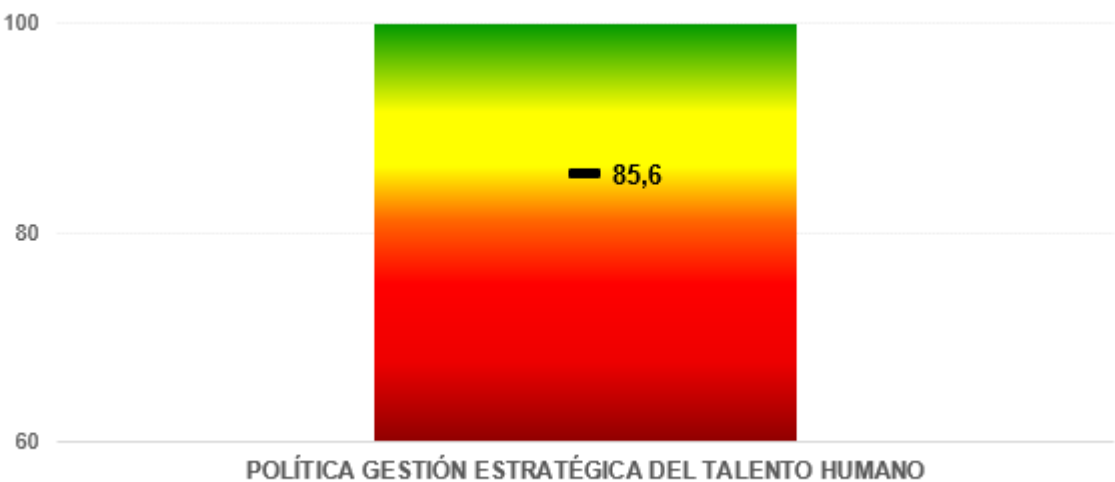
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 18 de 45

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 2025 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 **85 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.

Comparado con la vigencia de 2024, 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.

Gráfico Nivel de Implementación



Fuente: Matriz de GETH

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 19 de 45

Rutas de creación de Valor			Puntaje Matriz 2024
1.RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
2.RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	90
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
3.RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	81
4.RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
5.RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Fuente: Matriz de GETH

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano muestran un desempeño positivo en todas las Rutas de Creación de Valor, lo que refleja avances importantes en el bienestar, el desarrollo y la consolidación de una cultura organizacional orientada al logro de los objetivos institucionales.

La **Ruta de la felicidad** se destaca por sus altos niveles de cumplimiento, evidenciando un entorno laboral favorable que promueve el equilibrio entre la vida personal y laboral, la motivación y la innovación.

De igual manera, la **Ruta del crecimiento** presenta resultados sólidos en el fortalecimiento del liderazgo, la formación y la gestión por valores, aspectos clave para el desarrollo del talento humano.

La **Ruta de la calidad** y la **Ruta del análisis de datos** también registran puntajes satisfactorios, lo que demuestra avances en la cultura de la integridad, la mejora continua y el uso de información para conocer y gestionar el talento humano de manera más estratégica.

No obstante, la **Ruta del servicio**, aunque presenta resultados aceptables, es la que requiere mayor atención, ya que evidencia la necesidad de fortalecer la cultura de servicio y la orientación del talento humano hacia la generación de valor público y la atención efectiva a la ciudadanía.

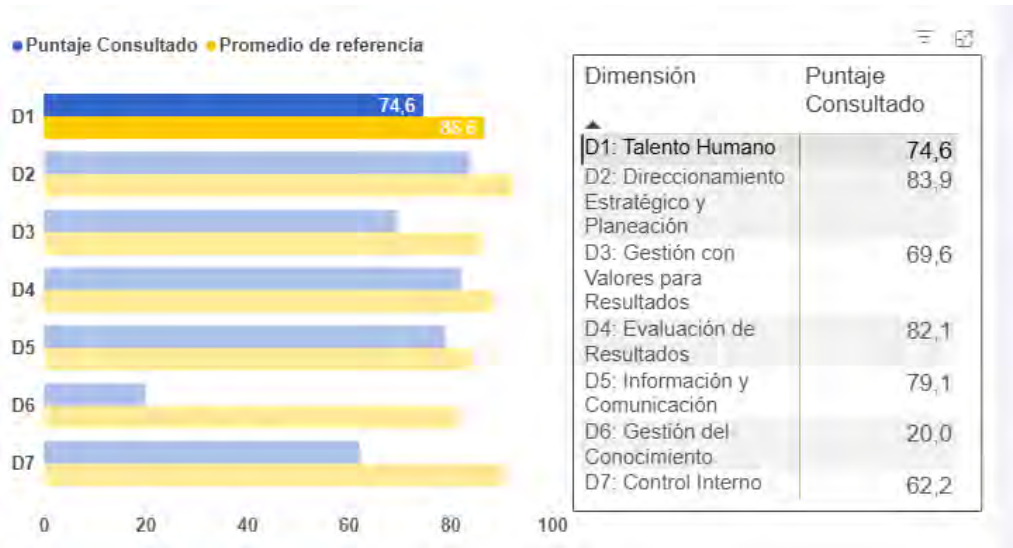


Fuente: Función pública – MIPG Módulo 1: Talento Humano

9.2. Medición Formulario Único de Reporte y Avances de Gestión – FURAG

En el año 2025, se realizó la medición del FURAG de la vigencia 2024. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la Dimensión de Talento Humano.

9.2.1. Resultado dimensión de Talento Humano



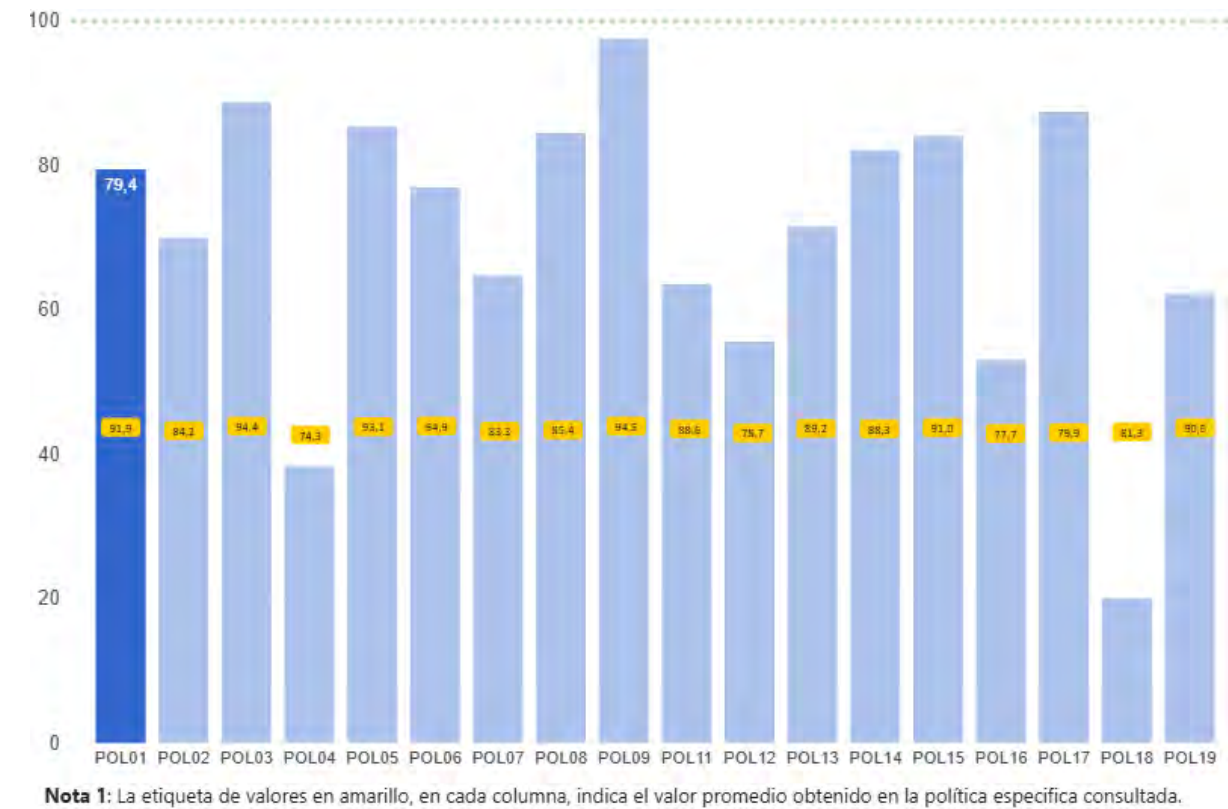
Fuente: Función Pública - Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2025

Durante la vigencia 2024, la dimensión de Talento Humano obtuvo un resultado del 74,6%, lo que representa una disminución en el puntaje frente a mediciones anteriores. Esta baja se explica principalmente por la incorporación de nuevas preguntas en el FURAG, las cuales evaluaron de manera más detallada aspectos estratégicos, técnicos y de gestión que aún se encuentran en proceso de fortalecimiento o implementación en la entidad.

Entre los factores que incidieron en el resultado se destacan requerimientos relacionados con la etapa de planeación del concurso de méritos liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; la formulación de un lineamiento interno para la verificación del derecho preferencial a ser encargado, conforme a la normativa vigente; y la ejecución de acciones asociadas al Registro Público de Carrera Administrativa, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

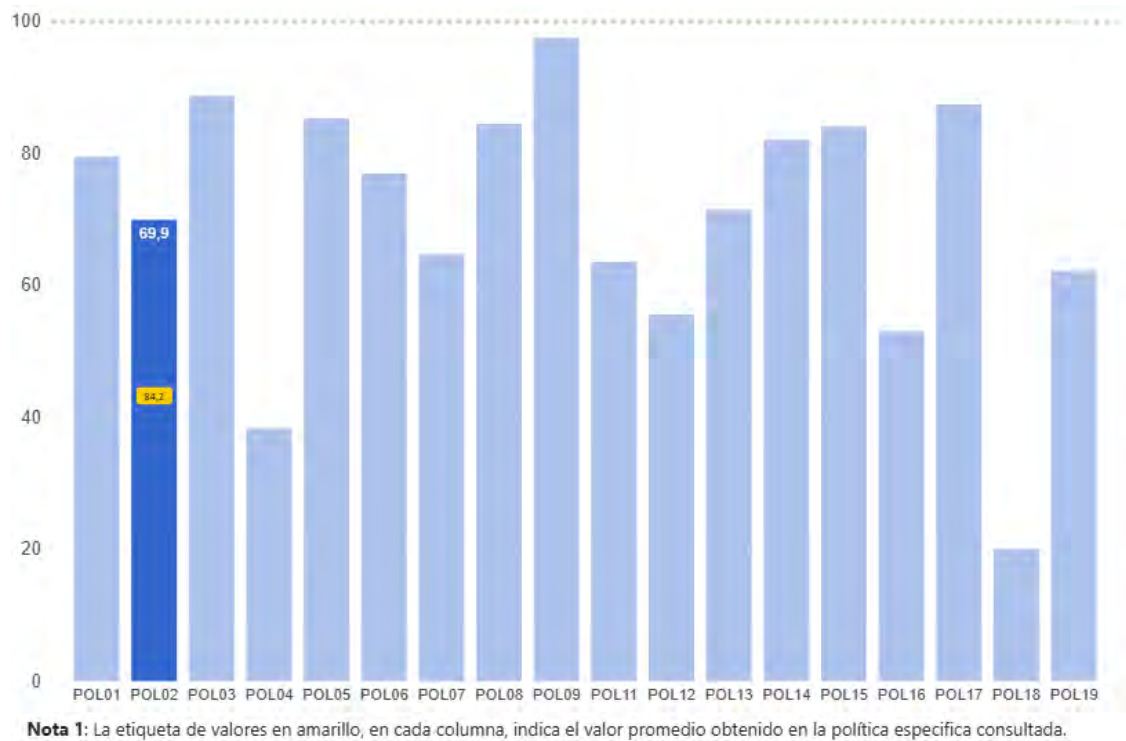
Adicionalmente, el FURAG incorporó evaluaciones relacionadas con la **promoción del ingreso de jóvenes entre 18 y 28 años al empleo público**, según el Decreto 2365 de 2019 y la Ley 2214 de 2022.

9.2.2. Resultado Política: Gestión estratégica de Talento Humano POL01:



Fuente: Función Pública – Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2024

9.2.3. Resultado Política: Integridad POL02:




Fuente: Función Pública – Resultados Desempeño Institucional – Rama Ejecutiva, 2024

El análisis de los resultados correspondientes a la **vigencia 2024** evidencia un comportamiento diferenciado entre la **Política de Gestión Estratégica de Talento Humano** y la **Política de Integridad**. En el caso de la Gestión Estratégica de Talento Humano, se obtuvo un puntaje de **79,4**, lo que refleja un nivel de avance importante en la planeación, gestión y desarrollo del talento humano; sin embargo, también se evidencia la necesidad de fortalecer algunos procesos estratégicos evaluados en el FURAG, especialmente aquellos incorporados recientemente en el instrumento de medición.

Por su parte, la **Política de Integridad** alcanzó un resultado de **69,9**, evidenciando un menor nivel de madurez en comparación con la política de Talento Humano. Este resultado está asociado a brechas en la estructuración de mecanismos de medición, fortalecimiento de la cultura de integridad, gestión de conflictos de interés, reporte de riesgos de integridad y seguimiento a las estrategias implementadas, aspectos que fueron objeto de nuevas y más exigentes preguntas en la evaluación 2024.

9.2.4. Plan de Mejoramiento MIPG

Los resultados obtenidos a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) y del autodiagnóstico de las dos políticas constituyen un insumo fundamental para la elaboración del Plan de Mejoramiento MIPG 2025–2026. Este plan ha sido diseñado a partir del análisis de las brechas


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 23 de 45

identificadas y contempla 21 actividades estratégicas, orientadas a fortalecer los diferentes componentes de la gestión institucional y a mejorar el nivel de madurez de ambas políticas.


[Consultar Plan de Mejoramiento MIPG 2024-2025](#)

9.2.1. Análisis DOFA


A continuación, se presenta el análisis de contexto de Talento Humano, con el objetivo de evaluar la situación actual de en la entidad. Este análisis permite identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en los procesos de planificación, desarrollo, retención y desempeño del personal, con el fin de orientar estrategias que fortalezcan la capacidad institucional y alineen la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la organización.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 24 de 45


FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>El plan de bienestar esta alineado a la estrategia definida por el DAFP. Los colaboradores participan en el diseño del plan, mediante sus sugerencias en la encuesta de necesidades</p> <p>Se cuenta con los recursos humanos y financieros para la implementación del plan</p>	<p>En algunas actividades la participación no es la esperada</p>	<p>La implementación de algunas actividades se realiza a través de un proveedor.</p>	<p>El aumento general de los precios hace más costosa la contratación de bienes y servicios necesarios para las actividades de talento humano. Esto puede generar que el presupuesto no alcance para cubrir todo lo planeado y obligue a reducir o ajustar algunas actividades.</p>
<p>Alto indicador de orgullo organizacional en el marco de los atributos culturales, en el sentido en que los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en la UNGRD</p>	<p>Insuficiencia presupuestal para cerrar brechas de cultura y clima organizacional. Aunque la base presupuestal proyectada para la vigencia 2026 es adecuada para cumplir el Plan de Bienestar estándar, resulta insuficiente para financiar intervenciones estratégicas que permitan transformar la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y fortalecer el sentido de pertenencia.</p>	<p>Fortalecimiento de la alianza con la Caja de Compensación Familiar para robustecer el Plan de Fidelización.</p>	<p>Demoras de la Fiduprevisora en los procesos contractuales que dificultan la oportuna y adecuada ejecución de los contratos requeridos para operación del GTH</p>
<p>Existe un alto nivel de satisfacción con las actividades y beneficios ofrecidos en el portafolio del Plan de Bienestar</p>	<p>La tecnología que usa la entidad se está quedando atrás frente a lo que hoy exigen otras instituciones y el entorno digital. Esto puede dificultar el trabajo del equipo, hacer más lentos los procesos y limitar la capacidad para responder de manera eficiente a las nuevas necesidades.</p>	<p>Acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar en la medición de cultura organizacional.</p>	<p>N/A</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 25 de 45


FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Las personas de la entidad muestran una alta conexión con la misión institucional y un fuerte sentido de pertenencia, lo que fortalece el compromiso y la motivación general.	Existe inestabilidad en el equipo debido a las modalidades de contratación y a la alta rotación del personal. Esto afecta la continuidad del trabajo, dificulta el desarrollo de procesos a largo plazo y obliga a invertir tiempo y recursos en la adaptación y capacitación de nuevos colaboradores.	N/A	N/A
N/A	Algunos equipos de trabajo enfrentan dificultades en el clima interno, con relaciones tensas entre compañeros que afectan la productividad y el bienestar. El modelo de liderazgo está muy centrado en la supervisión y el cumplimiento de tareas, y no promueve un liderazgo inspirador ni la construcción de relaciones sólidas.	N/A	N/A
N/A	Los procesos de formación son insuficientes, sumado a que algunas personas no cuentan con las competencias necesarias o carecen de experiencia se pone en riesgo la calidad y solidez de los resultados.	N/A	N/A

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 26 de 45


FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
N/A	Faltan herramientas para tomar decisiones basadas en datos (HR Analytics), lo que dificulta planear y priorizar acciones de manera efectiva.	N/A	N/A
Seguimiento adecuado de las solicitudes en el trámite de tiquetes, garantizando procesos oportunos y organizados.	Solicitud o modificación de tiquetes con poca antelación, lo que genera retrasos o dificultades en la programación de comisiones.	Disponibilidad de herramientas o plataformas por parte del proveedor (agencia) para gestionar tiquetes.	Factores externos, ya sean naturales, tecnológicos o humanos, que pueden afectar los tiempos establecidos para comisiones y desplazamientos. Además, la tarifa más económica para viajes supera el millón de pesos (\$1.000.000).
Existencia de una resolución que reglamenta las comisiones y desplazamientos dentro y fuera del país, estableciendo tiempos claros para la presentación de informes.	Incumplimiento por parte de las áreas solicitantes de los procedimientos y de la resolución que regula las comisiones y desplazamientos, lo que puede afectar la organización y seguimiento de las actividades.	N/A	Normatividad emitida por DAFP, DAPRE, relacionada con los tiempos de legalización de comisiones (5 días)
Seguimiento continuo al Plan Anual de Vacaciones, logrando un cumplimiento en la vigencia. Se mitigó el riesgo de acumulación de períodos	Dificultades en la comunicación con el grupo financiero y contable para la atención de temas relacionados con la nómina, lo que puede generar retrasos o errores en los procesos administrativos.	Comunicación asertiva con asesores externos (FNA, convenios, ARL, ASOPAGOS), facilitando la coordinación y seguimiento oportuno de los procesos.	Dependencia del proveedor de la herramienta Kactus (Digital Ware) lo que dificulta la oportunidad en la actualización o soporte de la herramienta
Radicación oportuna de solicitudes de RP y pagos al GAFC, cumpliendo con el cronograma de actividades financieras.	Computadores obsoletos que no cuentan con la capacidad necesaria para operar el sistema KACTUS, lo que limita la eficiencia de los procesos y genera retrasos.	N/A	Cambios de gobierno que afectan el proceso de nómina, debido a la necesidad de liquidar a los funcionarios salientes y vincular a los nuevos, lo que puede generar retrasos o dificultades administrativas.
Verificación precisa de la liquidación de nómina y de los aportes	Cambios en la contratación de ingenieros que afectan el	N/A	Cambios en las normas relacionadas con el pago de los servidores públicos, lo que puede generar

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 27 de 45


FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
parafiscales mediante la comparación entre el sistema KACTUS y los registros en Excel, garantizando exactitud.	proceso de nómina, debido a la falta de conocimiento del sistema KACTUS, lo que dificulta la solución de inconvenientes inmediatos, como la actualización de programas y el cargue de scripts.		ajustes en los procesos y afectar la puntualidad de los pagos.
Seguimiento continuo a las incapacidades, asegurando el reconocimiento y pago oportuno por parte de las EPS durante la vigencia 2025.	N/A	N/A	N/A
Seguimiento continuo al presupuesto, logrando un cumplimiento superior al 99% de ejecución al cierre de la vigencia.	N/A	N/A	N/A
Construcción del Plan Institucional de Capacitación de manera participativa, alineado con las necesidades de las áreas.	Baja participación del personal de la entidad en los espacios de formación ofrecidos por la UNGRD.	Oferta de capacitaciones por parte de entidades alineadas con lo dispuesto en el Plan Nacional de Capacitación, lo que permite fortalecer las competencias del personal.	Falta de control sobre el contenido de las capacitaciones ofrecidas gratuitamente por entidades externas, lo que puede afectar la pertinencia y calidad de la formación.
Implementación de la virtualidad, facilitando el acceso a la capacitación sin importar la ubicación de los colaboradores.	N/A	N/A	N/A

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 28 de 45


FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Disponibilidad de profesionales idóneos y expertos en diferentes áreas de la UNGRD, que contribuyen al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Se evidencia la falta de una base de datos que permita identificar al personal idóneo para realizar las capacitaciones internas.	N/A	N/A
N/A	El campus virtual no se utiliza o se usa de manera mínima, lo que limita el aprovechamiento de las herramientas disponibles para fortalecer los procesos de formación y desarrollo institucional.	Intereses en la innovación tecnológica	Emergencias que pueden interrumpir procesos formativos programados
N/A	N/A	Posibilidad de integrar oferta formativa con SNGRD, ESAP, academia y organismos internacionales.	Cambios de gobierno, lineamientos o estructuras institucionales que pueden desencadenar dificultades en el desarrollo del PIC que se proponga para la entidad.
interés Institucional por crear la Escuela UNGRD (misional + organizacional)	Carga laboral en los funcionarios que limita la participación en procesos formativos	Tendencia hacia la formación virtual y certificaciones digitales	Limitaciones presupuestales
Personal insuficiente en la planta de personal para dar cubrimiento a los planes de Talento Humano	Poca integración entre áreas para la identificación de necesidades de formación	Programas nacionales de fortalecimiento institucional que pueden financiar el espacio de formación	N/A
N/A	Alta rotación y cambios de personal que dificultan rutas de aprendizajes sostenidas	N/A	N/A

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 29 de 45

FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Seguimiento a los proveedores en cuanto al cumplimiento de los estándares mínimos del SGSST por medio de manual de proveedores y contratistas.	El alcance del control no está establecido para todos los proveedores.	Apoyo de la ARL para las actividades establecidas en el SGSST	Sanciones por el no cumplimiento de las investigaciones o reportes.
Se cuenta con los recursos técnicos, tecnológicos y humanos para el correcto desarrollo del SG-SST.	N/A	Contar con el apoyo de las entidades del SNGRD para capacitar a los brigadistas.	N/A
Se cuenta con el procedimiento de salida a terreno.	Falta de diligenciamiento del reporte de salida a misión antes del desplazamiento lo que impide la verificación del nivel de riesgo, el seguimiento oportuno de las condiciones de salud y entrega de elementos de protección según corresponda.	Contar con el apoyo de la ARL en las investigaciones o intervenciones en fuente, medio y colaborador.	N/A
Seguimiento al esquema de vacunación de los colaboradores que salen a terreno con el fin de proteger su salud, prevenir enfermedades y garantizar condiciones seguras en el desarrollo de sus actividades laborales.	La falta de compromiso de los líderes y coordinadores en la implementación y cumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.	Corredor de seguros que respalda las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y realiza seguimiento del plan de trabajo con la ARL.	N/A
Procesos y procedimientos alineados con las normativas nacionales Decreto 1072 del 2015, resolución 0312 del 2019 y ISO 45001: 2018	No considerar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la gestión del cambio durante modificaciones en las instalaciones, cambios de equipos, cumplimientos legales, nuevos grupos de trabajo entre otros.	Alineación con el complejo empresarial conecta para el fortalecimiento del plan d emergencias y fortalecimiento de brigadistas	Demoras por parte de la Fiduprevisora en el cambio de nivel de riesgo de contratistas e información oportuna de los colaboradores activos.


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 30 de 45

FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Contar con el seguimiento y gestión oportuna de los reportes de los colaboradores en cuanto a condiciones y actos inseguros.	Demoras en los procesos de contratación que impide el desarrollo de las actividades en los tiempos establecidos y genera incumplimiento legal al no contar con los elementos necesarios.	N/A	Presencia de actores armados, delincuencia común y situaciones de orden público en zonas donde se realizan actividades misionales, afectando la seguridad del personal.
Contar con profesionales idóneos para cada uno de los componentes del SGSST	No contar con la ejecución de las auditorías interna al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo lo que genera incumplimiento legal y falta de identificación de oportunidades de mejora.	N/A	N/A
Contar con un COPASST integrado y comprometido que contribuye al cumplimiento de las actividades del SG-SST y optimiza la toma de decisiones por la alta dirección.	N/A	N/A	N/A
Implementación periódica de pausas activas, contribuyendo a la reducción de enfermedades musculoesqueléticas, la fatiga laboral y el estrés.	N/A	N/A	N/A
Articulación con grupos internos en distintas áreas de la entidad para generar actividades que impacten positivamente en la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores.	N/A	N/A	N/A
Se realizan inducciones en Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con la Subdirección para el Manejo de Desastres para los	N/A	N/A	N/A

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 31 de 45

FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
colaboradores que salen a terreno aumentando la cultura de seguridad.			
Control de la expedición de Resoluciones para situaciones administrativas de los funcionarios	No contar con una herramienta tecnológica para registrar las entradas y salidas del personal impide llevar un control preciso de los tiempos, para los diferentes procesos administrativos	N/A	Los entes de control o cualquier entidad externa requieren información inmediata y detallada sobre datos del personal, lo que implica llevar un control exhaustivo y aumentar la carga operativa al no tener herramientas tecnológicas que restrinjan la operatividad manual
N/A	No contar con personal suficientemente capacitado o especializado para actualizar el sistema de medición de los Acuerdos de Gestión	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A


Fuente: Matriz análisis de contexto UNGRD

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 32 de 45

10. PLAN DE ACCIÓN


El Plan de Acción del Grupo de Talento Humano ha sido diseñado con el objetivo de establecer las actividades estratégicas y operativas orientadas a fortalecer y mejorar los procesos clave de la entidad. Este plan define acciones concretas, responsables, tiempos de ejecución y resultados esperados, permitiendo dar seguimiento efectivo a las iniciativas propuestas y garantizar la alineación con los objetivos institucionales

Descripción Actividad	Fuente / Presupuesto Programado
1. Implementar el Plan Institucional de Capacitación 2026 con el fin de apoyar el fortalecimiento institucional y el desarrollo del talento humano de la UNGRD, mediante acciones de formación acordes con las necesidades de la entidad, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Recursos UNGRD \$ 67.353.000
2.Fortalecer la gestión del riesgo en las operaciones institucionales mediante la entrega de elementos de protección personal y de emergencia para los colaboradores de la UNGRD durante la vigencia 2026.	Recursos FNGRD \$ 40.000.000
3.Disminuir el riesgo ergonómico y cardiovascular de los colaboradores a través del desarrollo de actividades para promover entornos seguros y saludables.	Recursos FNGRD \$ 40.000.000
4.Ejecutar las estrategias de intervención para disminuir el factor de riesgo psicosocial en la UNGRD	Recursos FNGRD \$ 102.200.000 Recursos UNGRD \$ 30.000.000
5.Verificar las condiciones de salud de los funcionarios y contratistas través de la realización de exámenes médicos ocupacionales y la aplicación del esquema completo de vacunación.	Recursos FNGRD \$ 80.000.000 Recursos UNGRD \$ 60.000.000
6.Contratar personal bajo la modalidad de prestación de servicios para desarrollar las políticas de gestión estratégica de Talento Humano e Integridad de la dimensión de Talento Humano del MIPG, para fortalecer el bienestar, clima y cultura organizacional en procura del cumplimiento de los objetivos institucionales	Recursos FNGRD \$ 1.048.810.000 Recursos UNGRD \$ 132.000.000

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 33 de 45

Descripción Actividad	Fuente / Presupuesto Programado
7.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 el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.	Recursos FNGRD \$ 2.047.990.000
8.Gestionar los gastos de desplazamientos de funcionarios y contratistas de la UNGRD en cumplimiento de los objetivos del SNGRD de acuerdo con los requerimientos del ordenador del gasto.	Recursos FNGRD \$ 3.000.000.000
9.Implementar el Plan Anual de Bienestar e Incentivos para fortalecer el bienestar, el clima y la cultura organizacional, contribuyendo al desarrollo integral del talento humano de la UNGRD durante la vigencia 2026.	Recursos UNGRD \$ 600.000.000
10.Adquirir bonos de dotación canjeables para la compra de vestuario y calzado, destinados a los funcionarios de la UNGRD cumplimiento de la normativa vigente.	Recursos UNGRD \$ 35.000.000
11.Cubrir los costos del proceso de selección para la provisión de empleos vacantes de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, de acuerdo con los requerimientos de la CNSC 2025 y 2026	Recursos UNGRD \$ 56.132.255
12. Estructurar la documentación técnica del proyecto de ampliación de la planta de personal de la UNGRD.	Recursos UNGRD \$ 300.000.000

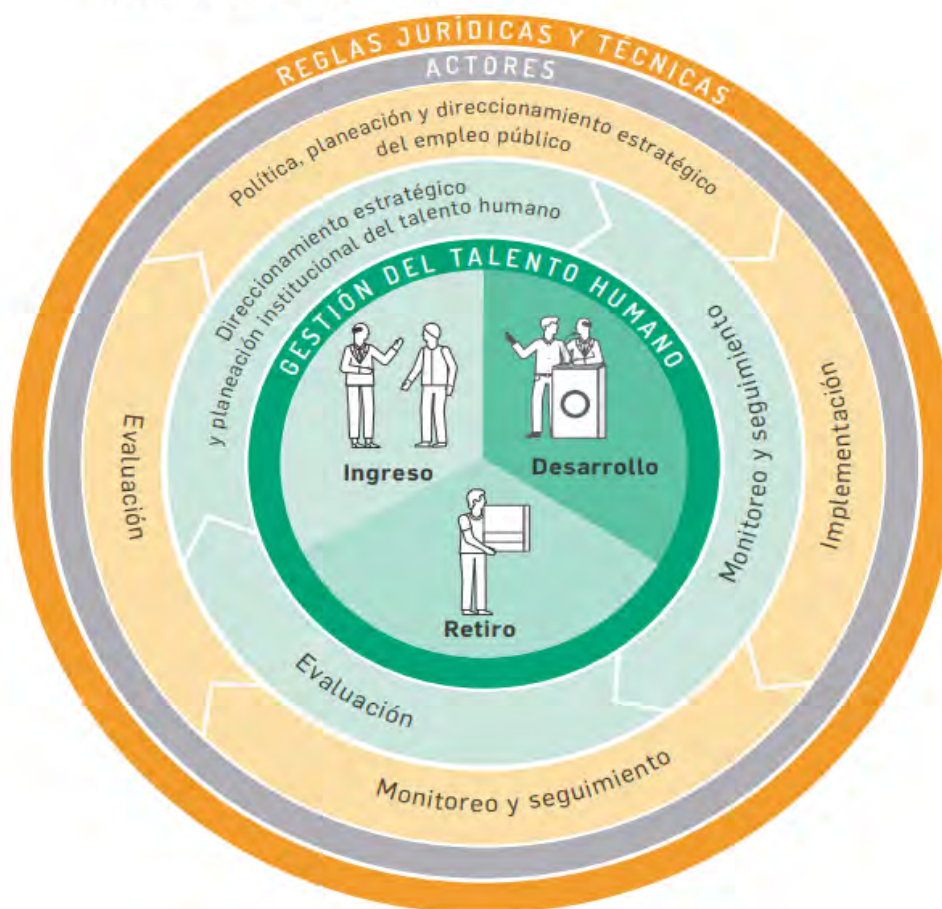
Fuente: [Plan de acción vigencia 2026.](#)

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 34 de 45


11. DESARROLLO

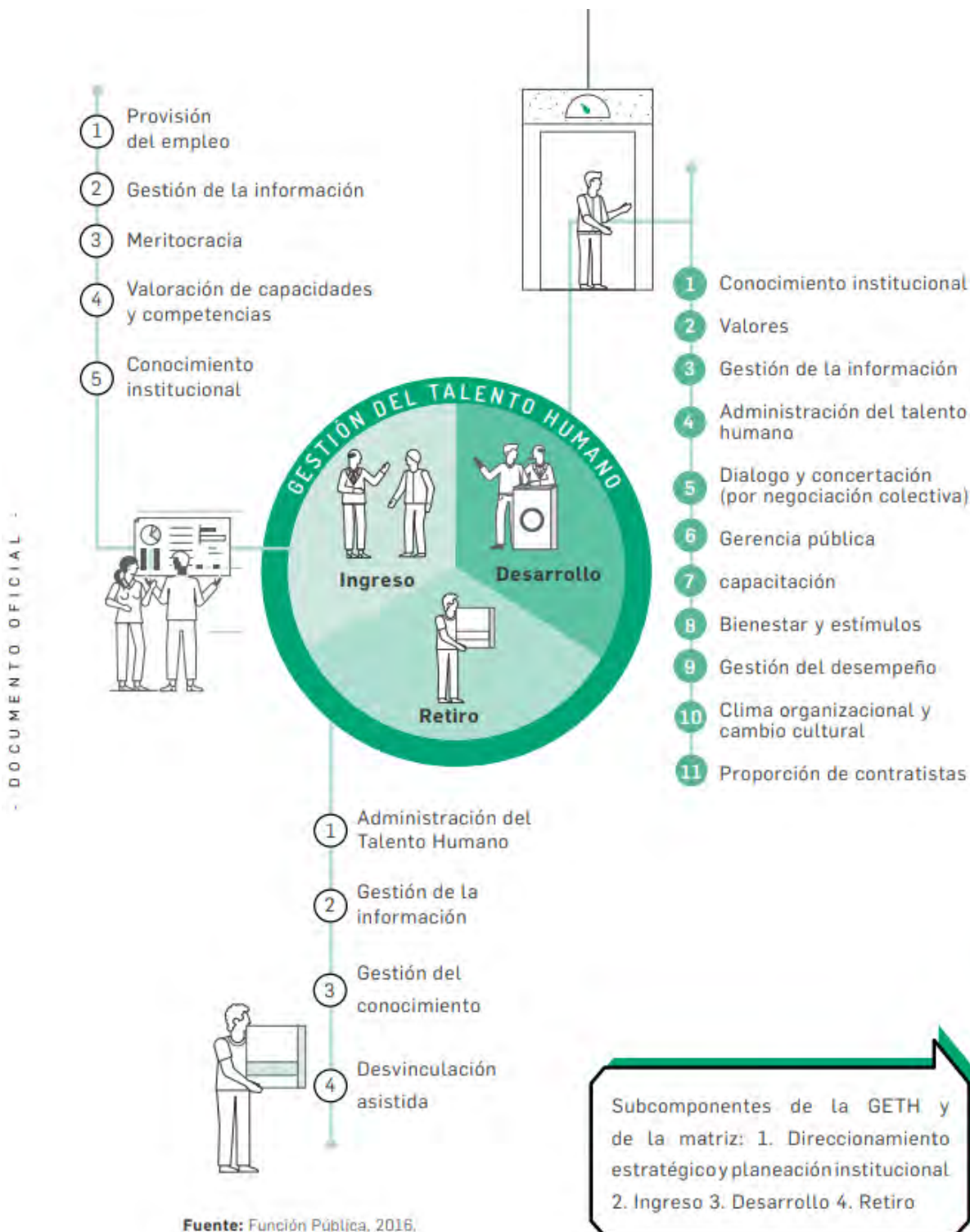
El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo se articula a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. a través de la implementación de los planes de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional 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 publica 2016. - Guía de gestión estratégica del talento humano GETH

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 35 de 45




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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 36 de 45

11.1. Objetivos estratégicos Grupo de Talento Humano 2026


1. Liderar el proceso de modernización institucional mediante la ampliación y provisión efectiva de la planta de personal, garantizando que la estructura organizacional responda a las nuevas demandas del servicio y los objetivos institucionales
2. Transformar el modelo de aprendizaje organizacional a través de la estructuración y puesta en marcha de la Escuela Corporativa, fortaleciendo conocimientos técnicos en la gestión del riesgo de desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012 y en las políticas institucionales de gestión y desempeño.
3. Afianzar la identidad cultural y el clima laboral mediante la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.
4. Optimizar la comunicación interna del Grupo de Talento Humano mediante el uso de canales digitales efectivos, asegurando que la información sea difundida de manera oportuna y efectiva.

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 37 de 45

Componente	Categorías	Instrumento articulado
	Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
	Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
	Inclusión	Plan Anual de Vacantes
Desarrollo	Conocimiento Institucional	Plan Institucional de Capacitación
	Gestión de la Información	Base de datos consolidación información de planta
		Consolidación de situaciones administrativas
	Gestión del desempeño	Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL
	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
	Bienestar	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Administración del Talento Humano	Gestión del talento humano - Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Clima Organizacional y cambio cultural	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Valores	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Plan de Trabajo implementación de Código de Integridad
	Contratistas	-
	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

La estructura del ciclo de Talento Humano y sus componentes responde a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el marco del MIPG. Los instrumentos relacionados corresponden a documentos, planes y actos administrativos elaborados y adoptados por la UNGRD para dar cumplimiento a dichos lineamientos.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 38 de 45

11.1.1. Vinculación

Dando cumplimiento al ciclo de vida de los funcionarios públicos, la UNGRD, a través del GTH, realiza las actividades necesarias para garantizar la adecuada vinculación de personal, en estricto cumplimiento de las normas vigentes y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este proceso, esta detallado en el Procedimiento de Vinculación y Permanencia de la UNGRD PR-1601-GTH-134, comprende las siguientes fases: la planeación de la vinculación, mediante la identificación de necesidades de personal y definición de perfiles y competencias; el análisis de cumplimiento de requisitos, verificando la documentación y los criterios legales y técnicos de los aspirantes; la expedición del acto administrativo de vinculación, formalizando la incorporación del servidor y registrando la información en los sistemas requeridos; y finalmente, la posesión e inducción del nuevo servidor, asegurando su integración, capacitación y seguimiento dentro de la entidad.

11.1.2. Inducción de personal

En cumplimiento de las disposiciones de la función pública, la línea de trabajo del Plan de Capacitación Institucional del GTH coordina la inducción del personal nuevo durante el primer mes siguiente a su vinculación, a través de la notificación enviada por el correo electrónico Talentohumano@gestiondelriesgo.gov.co, esta citación es obligatoria para todos los funcionarios recién ingresados.

Adicionalmente, se lleva a cabo un entrenamiento en el puesto de trabajo, durante el cual el jefe inmediato del nuevo funcionario designa un mentor que lo acompañará en su proceso de aprendizaje. Este proceso se realiza junto con el profesional del PIC, con el objetivo de garantizar la transferencia de conocimientos necesarios para que el nuevo integrante pueda desempeñar eficientemente las funciones asignadas.


Para documentar este proceso, se diligencia el formato “Entrenamiento en el Puesto de Trabajo” FR-1601-GTH-172, asegurando así el registro formal de la capacitación y del acompañamiento proporcionado.

11.1.3. Acuerdo de Gestión

El GTH realiza el seguimiento a la concertación de compromisos y en la calificación de los acuerdos de gestión, los cuales deben llevarse a cabo anualmente, a más tardar el 28 de febrero de cada año. No obstante, podrán establecerse periodos inferiores a un año en función de la fecha de vinculación del gerente público.

Las actividades concertadas por cada compromiso gerencial deberán ser como mínimo tres (3) y como máximo cinco (5). De igual manera, cada gerente público deberá concertar con su jefe inmediato un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) compromisos gerenciales, de acuerdo con los términos establecidos en la normatividad vigente y en la Resolución No. 191 del 13 de marzo de 2017.

Este procedimiento busca garantizar la claridad en los compromisos, su seguimiento adecuado y el cumplimiento efectivo de las metas institucionales, asegurando la coherencia entre la gestión individual de los gerentes y los objetivos estratégicos de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 39 de 45

11.1.4. Evaluación de desempeño laboral

La UNGRD, mediante la Resolución 077 del 26 de enero de 2017, adopta un sistema propio de evaluación de desempeño laboral para dar cumplimiento a la Resolución Presidencial 0010 del 6 de enero de 2017. Este sistema permite medir objetivamente el desempeño de los servidores públicos, identificar fortalezas y áreas de mejora, promover la transparencia y la equidad, y fortalecer el desarrollo del talento humano.

La evaluación se realiza de manera regular, dos veces durante la vigencia, considerando la concertación de compromisos al inicio del año y las mediciones parciales que se realizan a lo largo del mismo.

11.2. Permanencia y Desarrollo de Personal

Planes de Talento Humano 2025

11.2.2. Plan anual de vacantes


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 2026. Además, garantizar la disponibilidad de personal calificado para desempeñar exitosamente los cargos en la 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.

Caracterización del empleo

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

A 31 de diciembre de 2025, de los ciento dos (102) cargos creados en la Planta de personal de la UNGRD se encuentran debidamente provistos, quince (15) a través de nombramiento ordinario, uno (1) en carrera y ochenta y uno (81) en provisionalidad.

Así las cosas, se encuentran pendientes por proveer cuatro (4) cargos en provisionalidad y uno (1) a través de nombramiento ordinario

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 40 de 45

[Consultar plan anual de vacantes 2026](#)

11.2.3. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la UNGRD busca asegurar la provisión adecuada de la planta de personal y el fortalecimiento institucional mediante el rediseño organizacional. En el marco de la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se han desarrollado acciones de análisis de procesos, actualización de estructuras y seguimiento a derechos de carrera administrativa, con el acompañamiento de la Función Pública y en cumplimiento de los compromisos del Acuerdo Sindical 2025-2027.

Entre las acciones realizadas destacan: asesoría técnica del DAFP, mesas de trabajo con expertos en formalización laboral y rediseño institucional, actualización de documentos técnicos, gestión de consultorías especializadas y coordinación con la ESAP para definir criterios técnicos y financieros.


Para la vigencia 2026, se priorizará la provisión de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, mediante el desarrollo y culminación de la etapa de planeación del concurso de méritos administrado y vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en concreto, implica: la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, el registro de empleos en la plataforma SIMO, y el pago efectivo del excedente del valor del proceso de selección, teniendo en cuenta que el valor por vacantes, es actualizada anualmente por la entidad referida.

[Consultar plan de previsión de recursos humanos 2026](#)

11.2.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la UNGRD es una estrategia integral diseñada para armonizar los objetivos institucionales con las necesidades de sus servidores y familias. Basado en un diagnóstico donde el 82.1% de los empleados considera que estos planes mejoran su calidad de vida laboral, la vigencia 2026 se enfocará en cinco ejes transversales: el equilibrio psicosocial, priorizando el teletrabajo y la desconexión laboral; la salud mental, mediante prevención del estrés y programas de higiene psicológica; la diversidad e inclusión, con protocolos contra la violencia de género y acoso laboral; la transformación digital, que incluye formación en Inteligencia Artificial, automatización de trámites y la implementación de la estrategia de Mentoring Inverso, mediante la cual los servidores públicos más jóvenes (nativos digitales) enseñan herramientas tecnológicas a los líderes senior; y la identidad y vocación, para fortalecer el sentido de pertenencia y los valores éticos.

Para esta vigencia, la entidad responderá a las preferencias de los servidores, quienes destacaron su interés en actividades como caminatas ecológicas (68.7%), ferias de vivienda (67.2%) y cursos de cocina (59.7%). Asimismo, se ejecutará un sistema de incentivos donde los servidores con nivel de excelencia en su evaluación de 2025 podrán acceder a beneficios no pecuniarios como becas para educación superior, bonos de turismo, medicina prepagada o planes de gimnasio. El plan también contempla proyectos de alto nivel como la segunda fase de la Escuela de Liderazgo con metodología DISC (dominancia, influencia, estabilidad y cumplimiento), el despliegue de siete atributos de cultura organizacional y una estrategia de gestión del cambio para asegurar la resiliencia ante procesos de

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 41 de 45

modernización institucional. Todo esto será monitoreado bajo una meta de ejecución y satisfacción del 90% al cierre del año.

Ejes Temáticos Bienestar



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.

Imagen: Construcción interna de la UNGRD


[Consultar plan de bienestar e incentivos 2026](#)

11.1.3. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2026 de la UNGRD se concibe como una herramienta estratégica para fortalecer las capacidades del talento humano. Este plan se desarrolla a partir de las necesidades reales de los funcionarios y está alineado con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y los objetivos institucionales de la entidad.

Uno de los pilares centrales del plan es la Escuela Corporativa UNGRD, entendida como un modelo interno de formación y gestión del conocimiento. Su importancia radica en que permite superar el enfoque tradicional de capacitaciones aisladas y avanzar hacia un aprendizaje continuo, donde el conocimiento se planifica, se comparte y se aplica de manera directa al quehacer institucional. A través de este modelo, la UNGRD fortalece tanto las competencias misionales asociadas a la Gestión del Riesgo de Desastres como las competencias transversales relacionadas con ética, transformación digital, inclusión y habilidades blandas.

Adicionalmente, para fortalecer la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026, la UNGRD tendrá en cuenta la oferta académica de la ESAP como complemento a los procesos formativos, así como el desarrollo de gestiones internas de capacitación que serán dictadas por personal de la

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 42 de 45

entidad con amplio conocimiento y experiencia en los temas abordados. En este sentido, se otorgará a las áreas la posibilidad de proponer acciones de capacitación, siempre que estas se encuentren alineadas con la institucionalidad y los objetivos estratégicos de la entidad, y sean impartidas por profesionales con idoneidad y dominio del tema. Asimismo, el plan contará con un presupuesto asignado, el cual será destinado de manera prioritaria a reforzar el eje de transformación digital, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias tecnológicas del talento humano de la UNGRD.

Para asegurar el adecuado seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se definieron indicadores estratégicos que permiten evaluar, de manera general, tres aspectos fundamentales: el cumplimiento de las actividades programadas, el alcance de la capacitación en la población objetivo y el nivel de apropiación del conocimiento por parte de los participantes.

Ejes Temáticos



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.

Imagen: Construcción interna de la UNGRD

11.2.5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo:

Durante la vigencia 2025 se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, obteniendo resultados favorables, lo que evidencia condiciones adecuadas en el ambiente laboral y un impacto positivo en la salud mental de los servidores.

Estos resultados reflejan la efectividad de las acciones de promoción y prevención implementadas por la entidad, orientadas al fortalecimiento de la salud mental, la prevención del estrés laboral y el fomento de entornos de trabajo saludables.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 43 de 45

Para la vigencia 2026, el Plan Estratégico de Talento Humano contempla la continuidad y fortalecimiento de las estrategias de promoción de la salud y prevención del riesgo, abordando de manera integral todos los componentes del SG-SST, con especial énfasis en el riesgo psicosocial. Las acciones estarán enfocadas en la prevención del estrés, el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal, la mejora del clima organizacional, la comunicación asertiva, el liderazgo saludable y la gestión adecuada de las cargas de trabajo.

De esta manera, la entidad reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores, reconociendo la salud psicosocial como un eje estratégico para el desempeño, la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Componentes




Imagen: Construcción interna de la UNGRD

[Consultar plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026](#)

11.2.6. Código de Integridad

Durante la vigencia 2025 se aplicó la encuesta del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y del Código de Integridad, evidenciando avances en la apropiación de los valores institucionales, con mayor fortalecimiento en el respeto y la honestidad. No obstante, los resultados permitieron identificar que los valores que requieren mayor fortalecimiento durante la vigencia 2026 son la vocación de servicio,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 44 de 45

el compromiso y la justicia, así como la necesidad de reforzar la diligencia en los procesos administrativos.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano para 2026 priorizará acciones orientadas al fortalecimiento de estos valores, mediante estrategias de capacitación, sensibilización y liderazgo ético, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el servicio público.

[Consultar plan del Código de Integridad 2026](#)

11.2.7. Comunicación interna

Teniendo en cuenta que el Grupo de Talento Humano gestiona diversos planes y cuenta con un portafolio de actividades amplio y variado, el proceso actualmente dispone como principal mecanismo de comunicación el correo institucional. No obstante, para la vigencia 2026 se ha trazado como objetivo estratégico el fortalecimiento de la comunicación interna, con el fin de garantizar una mayor oportunidad, claridad y alcance en la difusión de la información dirigida a los servidores de la entidad.

Para el cumplimiento de este objetivo, el proceso ha contemplado la implementación y fortalecimiento de tres mecanismos de comunicación. El primero corresponde al boletín integrado, el cual permitirá consolidar y difundir de manera organizada la información relacionada con los diferentes planes y actividades del grupo. En segundo lugar, se contará con cuentas de correo electrónico específicas por línea de trabajo, destinadas a capacitación, bienestar y la continuidad de la cuenta de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), facilitando así una comunicación más focalizada y eficiente. Finalmente, se proyecta la reactivación de la Intranet “Mi Unidad Virtual”, como un canal que permitirá a los servidores de la entidad acceder a información relevante, actualizada y de interés institucional en tiempo real.


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%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-04	Versión 05
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 45 de 45

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

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
06	Emisión plan anual vigencia 2026	29/01/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Ingrid Vanessa Suarez Quiceno	Yanizza Lozano Orjuela Tatiana Arias Rivera	Nombre: Michael Oyuela Vargas
Contratista Grupo de Talento Humano	Coordinadora Grupo de Talento Humano Contratista Grupo de Talento Humano	Cargo: Secretario General