



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2019-2022


V. 31/01/2019

Secretaría General - Grupo de Talento Humano




El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 2 de 20

CONTENIDO

1.	DIAGNÓSTICO	3
1.1.	Marco normativo.....	3
1.2.	Direccionamiento estratégico	5
A.	Misión	5
B.	Visión.....	6
C.	Principios éticos:.....	6
D.	Código de Integridad:	6
E.	Objetivos Estratégicos de la UNGRD.....	7
F.	Política de la UNGRD.....	7
G.	Ejes y líneas de acción de la UNGRD	9
1.3.	Funciones grupo de talento humano	10
1.4.	Resultados ejecución de planes vigencia 2018.....	13
2.	DESARROLLO.....	15
3.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20
4.	ANEXOS	20


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 3 de 20

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Marco normativo


Externo

- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2489 de 2006: Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la rama ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto ley 1567 de 1998: Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. - Bienestar Social Laboral.
- Decreto ley 2400 de 1968 – Por la cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil.
- Decreto ley 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y para la comisión nacional del servicio civil.
- Decreto ley 770 de 2005: Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos del orden nacional.
- Decreto ley 785 de 2005: Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
- Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.
- 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
- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.-Bienestar social laboral.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 4 de 20

- Ley 1651 de 2013: Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21,22,30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
- Ley 581 de 2000 : Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa.- Selección Funcionarios.
- Decreto No. 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1 083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 051 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 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.

Interno


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 5 de 20

- Decreto 4147 de 2011: Por el cual se crea la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.
- Decreto 4885 de 2011: Por el cual se establece la planta de personal de la UNGRD.
- Decreto 2672 de 2013: Por la cual se modifica parcialmente la estructura de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgos de Desastres.
- Decreto 2673 de 2013: Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del
- Riesgo de Desastres
- Resolución 1552 de 2014: Por medio de la cual se modifican funciones de los Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica parcialmente la Resolución 684 del 13 de junio de 2013 y la Resolución 740 del 15 de julio de 2014
- Resolución 684: Por medio de la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

1.2. **Direccionamiento estratégico**

A. Misión

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 6 de 20

B. Visión

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


C. Principios éticos:

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

6

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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 7 de 20

- **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. Objetivos Estratégicos de la UNGRD

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

7

F. Política de la UNGRD

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

Satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía y comunidad en general del territorio colombiano, con el conocimiento de escenarios de riesgos actuales y

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 8 de 20

futuros, la corresponsabilidad territorial y sectorial en la reducción del riesgo de desastres, la adaptación a la variabilidad y cambio climático, movilizándolo e incentivando el financiamiento de la gestión financiera para la resiliencia territorial y 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 diferentes factores de riesgo que puedan generar en sus servidores, visitantes y contratistas, accidentes o enfermedades laborales en las instalaciones de la Entidad y de esta manera ofrecerles unas condiciones de trabajo y de vida seguras, así mismo, propender por un ambiente de convivencia laboral y no acoso laboral. De igual forma divulgar a través de sensibilizaciones, piezas comunicativas y campañas de prevención, temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Entidad y de esta manera ofrecerles unas condiciones de trabajo y de vida seguras, así mismo a divulgar a través de sensibilizaciones, piezas comunicativas y campañas de prevención, temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

Cumplir con los requisitos legales y de otra índole aplicable a la UNGRD con relación al cuidado del medio ambiente, a la Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información de acuerdo a la normatividad legal vigente.

Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Planeación y Gestión SIPLAG, por medio del establecimiento, implementación y seguimiento de Políticas, Planes y Programas, para contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas, el cuidado del medio ambiente y la Seguridad de la Información, así como en la gestión de riesgos, la prevención de la contaminación o cualquier aspecto prioritario.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 9 de 20

G. Ejes y líneas de acción de la UNGRD

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


Ejes	Líneas de Acción
Gobernanza Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad
	Gestión Estratégica y Planeación Institucional
	Gestión con Valores para Resultados
	Evaluación de Resultados
	Información y Comunicación
	Gestión de Conocimiento y la Innovación
	Sistema de Control Institucional
Conocimiento del Riesgo de Desastres	Fortalecer la gestión del riesgo de desastres en el territorio nacional
	Conocimiento del riesgo de desastres por fenómenos de origen natural, socio natural y tecnológico
Reducción del Riesgo de Desastres	Comunicación y apropiación social del riesgo de desastres
	Intervención Prospectiva
	Intervención Correctiva
Manejo de Desastres	Protección Financiera
	Preparación para la respuesta y para la recuperación
	Ejecución de la respuesta
	Ejecución de la recuperación

9

A. GOBERNANZA INSTITUCIONAL: Dirigir la implementación de la gestión del MIPG y el fortalecimiento institucional.

B. CONOCIMIENTO DEL RIESGO: Fortalecer el conocimiento del riesgo a través de la producción, transformación y transferencia de información para soportar el óptimo desarrollo de los procesos de reducción del riesgo y de manejo de desastres.

C. REDUCCIÓN DEL RIESGO: Gestionar la aplicación de medidas de intervención dirigidas a modificar o disminuir las condiciones de riesgo actuales, a evitar nuevos


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 10 de 20

riesgos y a generar mecanismos o instrumentos financieros que permitan obtener recursos económicos oportunos para la atención de emergencias y la recuperación.


D. MANEJO DE DESASTRES: Coordinar y ejecutar actividades de forma eficaz y efectiva para atender los efectos negativos causados por las emergencias, así mismo para la recuperación post-desastre, la ejecución de la respuesta y la respectiva recuperación: rehabilitación y reconstrucción segura, garantizando las necesidades básicas como alimentación, alojamiento, agua, saneamiento, accesibilidad y transporte entre otros.

1.3. Funciones grupo de talento humano


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.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 11 de 20

9. Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar de los funcionarios de la entidad y retomando los resultados arrojados en el proceso de evaluación de desempeño o evaluación de la gestión de los servidores.
10. Preparar y presentar a las Directivas el Plan de Incentivos Institucionales y velar por el correcto cumplimiento del Sistema de Estímulos e incentivos para el Talento Humano al servicio de la entidad.
11. Responder por la oportuna y adecuada aplicación del Sistema de Evaluación y Calificación de desempeño.
12. Elaborar el Plan Anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.
13. Coordinar la preparación, liquidación y trámite adecuado de la nómina, factores salariales y demás prestaciones y reconocimientos económicos del personal, así como los descuentos y demás novedades generadas por las diferentes situaciones administrativas a que haya lugar, de conformidad con las disposiciones que rigen la materia.
14. Verificar que la liquidación de las deducciones de nómina estén correctas y acordes con la normatividad vigente.
15. Coordinar los trámites necesarios para la liquidación y cancelación de las prestaciones sociales de los ex funcionarios de la entidad.
16. Proyectar, elaborar y remitir a la Secretaría General las solicitudes de disponibilidad presupuestal necesarias para cubrir los pagos de la nómina y de los conceptos inherentes a esta, llevando el control mensual de los mismos.
17. Coordinar el manejo de la caja menor de viáticos y gastos de viaje al interior y al exterior del país, de conformidad a la normatividad establecida.
18. Revisar que las solicitudes de comisión de servicio al interior y al exterior del país cumplan con requisitos legales, y que los viáticos y gastos de viaje de funcionarios o contratistas estén liquidados adecuadamente, cuando haya lugar a su reconocimiento.
19. Proyectar los actos administrativos para el otorgamiento de comisiones de servicio al interior y al exterior del país para la firma del Secretario General.
20. Coordinar la programación mensual del P.A.C., según los compromisos registrados, las modificaciones en la nómina teniendo en cuenta las directrices del Grupo de Apoyo Financiero y Contable de la entidad.
21. Suministrar la información necesaria al Grupo de Apoyo Financiero y Contable para la cancelación de todo tipo de emolumentos devengados por los funcionarios de la entidad.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 12 de 20

22. Participar en la preparación del proyecto de presupuesto para los gastos de personal en coordinación con el Grupo de Apoyo Administrativo según las pautas y lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
23. Planear, ejecutar y controlar la política institucional en las áreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desvinculación del talento humano de la Unidad.
24. Mantener actualizada la información correspondiente a Hoja de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y realizar su mantenimiento de acuerdo a los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad que desarrolle esta actividad.
25. Coordinar el trámite en nombre de la UNGRD de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgos Profesionales) de los funcionarios al igual que su vinculación a la Caja de Compensación Familiar y demás beneficios colectivos, dentro de la liberalidad que les otorga la ley.
26. Velar porque todo el personal que tiene relaciones laborales o contractuales con la entidad, se encuentre amparado en las Aseguradoras de Riesgos Laborales
27. Coordinar la custodia y la actualización de las historias laborales de los funcionarios de la entidad, manteniendo la reserva de los documentos que reposan en la misma.
28. Expedir y suscribir las certificaciones solicitadas por funcionarios y ex funcionarios, de la UNGRD, cuyas hojas de vida reposen en los archivos de la institución.
29. Expedir y suscribir las certificaciones sobre la inexistencia o insuficiencia de personal de planta que se requiera, con el fin de dar cumplimiento a los trámites de la contratación, conforme con las disposiciones legales.
30. Proponer a la Dirección General las modificaciones al manual de funciones y requisitos de la entidad.
31. Coordinar y asesorar la preparación y gestión de las modificaciones de la planta de personal, según las instrucciones de la Dirección General.
32. Mantener sistemas de control de horarios de trabajo del personal de la Unidad y velar por su cumplimiento.
33. Asesorar a las dependencias de la Unidad en lo relacionado con la administración del Talento Humano.
34. Coordinar la preparación para firma del funcionario competente, los actos administrativos relacionados con las novedades de personal, conservando un registro y archivo de las situaciones administrativas del personal.


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 13 de 20

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.

1.4. Resultados ejecución de planes vigencia 2018


De acuerdo a diagnóstico realizado durante el mes de diciembre de 2018 así como los resultados de la implementación de los planes de bienestar social e incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo durante la pasada vigencia se evidenciaron los siguientes puntos a tener en cuenta:

1. Se hace necesario efectuar una revisión del establecimiento de programas de beneficios que apunten hacia el cumplimiento del equilibrio vida-trabajo, así como la socialización de los mismos.
2. En atención a los resultados obtenidos de las mediciones de clima laboral y de batería de riesgo psicosocial se hace necesario continuar fortaleciendo el liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio y reconocimiento de la labor realizada toda vez que son factores que impactan directamente en el Bienestar y Motivación de los colaboradores.
3. Adicionalmente, frente a los procesos de capacitación de la vigencia 2019, de acuerdo a la normatividad vigente se evidenció la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación, inducción y entrenamiento, conforme a la “Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos” en lo que se refiere a incluir procesos de formación y desarrollo de fichas pedagógicas para las capacitaciones. Así como a la verificación de la necesidad de dirigir los recursos al fortalecimiento de las capacidades institucionales para los procesos de capacitación.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres <small>Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 14 de 20

4. Se indagó respecto a los factores de riesgo a los que más se encuentran expuestos en su lugar de trabajo los funcionarios y particulares, encontrando que entre los principales factores de riesgo se encuentran “El ritmo de trabajo es muy acelerado”, “Cansancio o Fatiga”, “Hay que sacar la producción por encima de todo”, “Esfuerzos y posturas forzadas”, “El espacio es insuficiente” y “Situaciones de orden público, razón por lo cual es necesario continuar fortaleciendo las actividades de promoción y prevención a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

5. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión define como centro de modelo la gestión al talento humano, concibiéndolo como el activo más importante con el que cuentan las entidades para el cumplimiento de los objetivos y resultados. En este orden de ideas de acuerdo a las actividades establecidas conforme al diagnóstico desarrollado en la vigencia 2018, se obtuvo un avance del 94% en las mismas, quedando por fortalecer y avanzar en la gestión de los siguientes aspectos:
 - Fortalecimiento de la gestión de indicadores de situaciones administrativas, cubrimiento de vacantes, detalle de personal, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
 - Fortalecimiento de la gestión de información, mediante procesos de sistematización, frente a la participación en las actividades comprendidas en los planes de bienestar y capacitación realizados.
 - Fortalecer dentro del Programa de Bienestar las buenas prácticas de entidades públicas.
 - Formulación de propuesta de implementación del programa de Teletrabajo al interior de la entidad.

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 15 de 20

2. DESARROLLO


En atención a lo plasmado a continuación se presenta la formulación de las estrategias definidas en el marco de la política estratégica de talento humano y su alineación con los elementos estratégicos de la entidad.

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

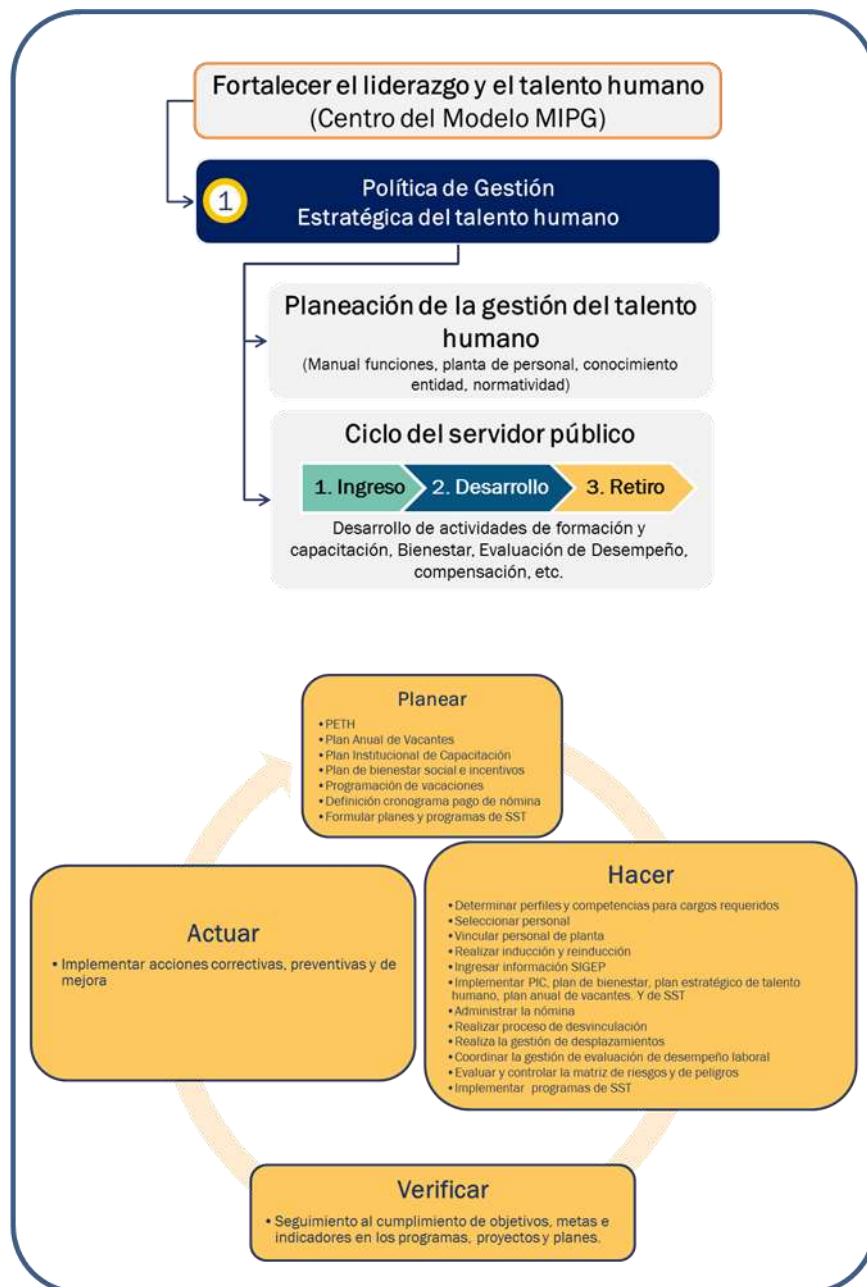
Objetivo Estratégico PEI	Eje estratégico PEI	Línea de Acción PEI	Objetivo PETH	Estrategias PETH
Promover el fortalecimiento y la modernización institucional.	Gobernanza Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad	Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y particulares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


PEI - Plan Estratégico Institucional

PETH- Plan Estratégico Talento Humano

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 16 de 20

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 un 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.




 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 17 de 20

Así las cosas, para cada una de las estrategias definidas, durante la vigencia 2019 se programaron el cumplimiento de las siguientes actividades:

Estrategia	Actividades
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.	Socializar la política estratégica de gestión de talento humano destacando la importancia de cada uno de ellos en la productividad laboral
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.	Promover el liderazgo como herramienta de gestión del talento humano

Estrategia	Actividades
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Generar espacios de interiorización y apropiación de los valores de código de integridad en el quehacer de los servidores públicos
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Fortalecer el clima y cultura organizacional mediante las acciones de mejoramiento conforme a los resultados de las respectivas mediciones
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Sistema de Estímulos en la entidad a través del plan de Bienestar social e incentivos de acuerdo a la normatividad vigente
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Fortalecer la implementación del Proceso de Evaluación del Desempeño
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que propenda por la sostenibilidad y mantenimiento del mismo.
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación adecuada de programas de aprendizaje
Fomentar el crecimiento integral de los servidores a través de la cultura organizacional, procesos de formación, calidad de vida y bienestar.	Implementar el Plan Institucional de Capacitación


 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 18 de 20

Estrategia	Actividades
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Establecer la Política de Talento Humano
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Elaborar un instrumento de guía para los trámites que se adelantan en el marco del proceso de Talento Humano
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Gestionar el desarrollo e implementación de herramientas y/o desarrollos tecnológicos para la gestión eficiente de talento humano
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Adelantar procesos de verificación de necesidades de modificación de la planta de personal o de la estructura de la entidad de acuerdo a la normatividad vigente y conforme a su respectiva viabilidad
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Avanzar en el desarrollo del concurso abierto de méritos de los cargos de la planta global de la entidad
Gestionar el talento humano a través de modelos que permitan la adaptación a las dinámicas externas e internas	Promover la vinculación de personas con discapacidad al servicio público


Adicionalmente y en cumplimiento de los criterios definidos en la matriz diagnóstica para la planeación estratégica del talento humano, a continuación se presentan los instrumentos desarrollados para mantener su implementación_

18

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

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 19 de 20

Componente	Categorías	Instrumento articulado
	Gestión de la Información	Consolidación de situaciones administrativas
		Aplicativo SIGEP - Manual de uso
		Base de datos consolidación información de planta
	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	
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
		Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Valores	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	

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 20 de 20

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

4. ANEXOS

1. Plan de Bienestar Social e Incentivos. Vigencia 2019
2. Plan Institucional de Capacitación. Vigencia 2019
3. Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo. Vigencia 2019
4. Plan Anual de Vacantes. Vigencia 2019
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos. Vigencia 2019