



Plan Estratégico de Talento Humano

Vigencia 2018

Secretaría General - Grupo de Talento Humano

Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes




PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 1 de 17

CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	2
	OBJETIVO GENERAL	2
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
2.	ANTECEDENTES	3
3.	DIAGNÓSTICO	5
	AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG	5
	INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	11
4.	FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN	13
5.	IMPLEMENTACIÓN	15
	RECURSOS	15
	INSTRUMENTOS	15
	METAS	15
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
7.	ANEXOS	16
8.	REFERENCIAS	16

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 2 de 17


1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Desarrollar acciones de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la UNGRD.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 3 de 17

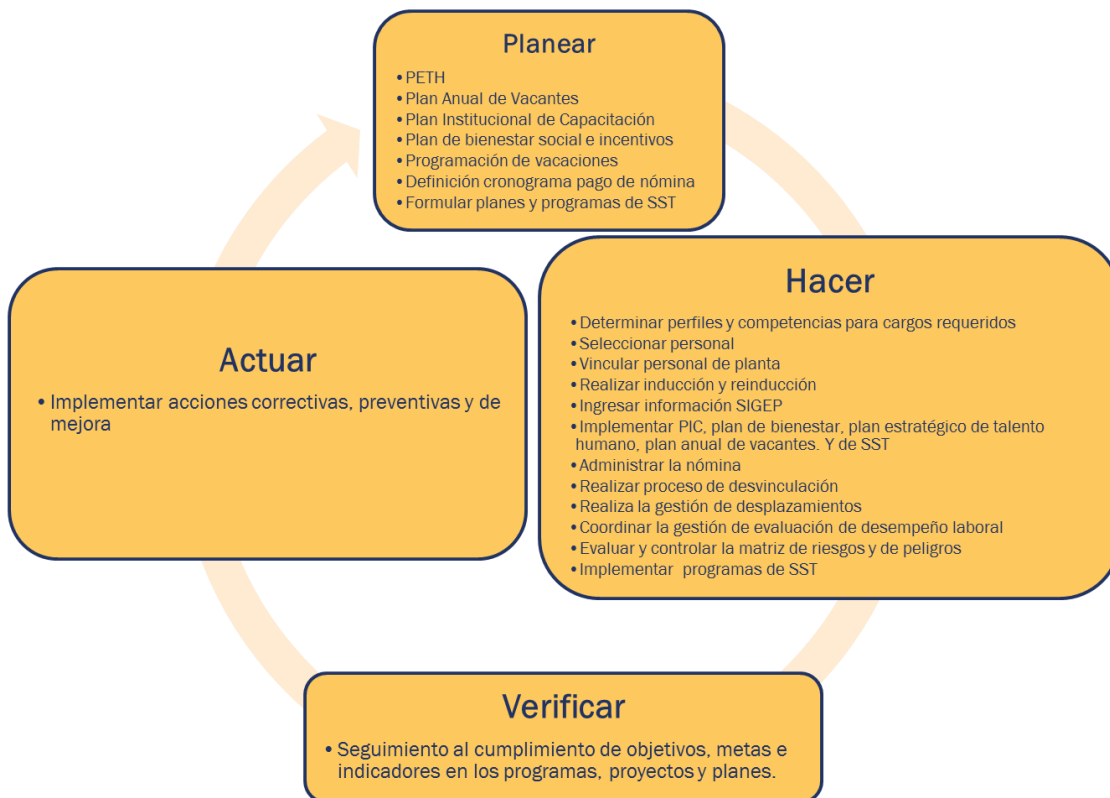
2. ANTECEDENTES

El proceso de gestión de talento humano, tiene como objetivo alcanzar 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, lo cual finalmente redunda en la satisfacción de la ciudadanía.

La gestión del talento humano se encuentra incluida como una línea de acción del plan estratégico institucional que hace parte del objetivo No. 5, “*Fortalecimiento y posicionamiento Institucional de la UNGRD*” cuyo objetivo es mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de la Unidad, renovando las capacidades humanas, tecnológicas, técnicas y operativas que garanticen el cumplimiento de la misión de la entidad como coordinadora del SNGRD. Así las cosas, dentro de las estrategias contempladas en el plan se encuentran:

POLÍTICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	LINEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS
Gestión de Talento Humano	Fortalecimiento del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Talento Humano • Promoción de la excelencia y calidad en el servicio • Evaluación de la gestión de los servidores públicos e incentivos • Promover las capacidades de los servidores a través de programas de bienestar y capacitación

El proceso de gestión de talento humano se constituye como un proceso de apoyo en el mapa de procesos de la entidad, a cargo del Grupo de Talento Humano que a su vez hace parte de la Secretaría General. La estructura del proceso de gestión de talento humano se encuentra constituida bajo el ciclo PHVA, conforme a lo siguiente:



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 5 de 17

3. DIAGNÓSTICO

AUTOEVALUACIÓN - MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MIPG

La matriz del plan de plan estratégico de talento humano, se constituye como una herramienta de diagnóstico establecida por el MIPG que permite conocer el estado de la entidad en lo referente a la implementación de una gestión estratégica de talento humano.

De esta manera una vez adelantado el respectivo diagnóstico en la matriz dispuesta para tal fin por el departamento administrativo de la función pública, la Unidad obtuvo un puntaje de 65.1, lo cual conforme a lo señalado en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público Colombiano (DAFP, 2017), significa que la entidad se encuentra en una fase de madurez de transformación, es decir que *“la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas, pero que a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano”* (DAFP, 2017, p.68).

A continuación se presenta el resumen de los resultados obtenidos por la entidad en cada uno de los Componentes y Subcomponentes conforme al modelo integrado de planeación y gestión:

Componente	Calificación Componente	Categoría	Calificación categorías
Planeación	84.9	Conocimiento Normativo y del Entorno	88
		Gestión de la Información	80
		Planeación Estratégica	87
		Manual de Funciones y Competencias	95
		Arreglo Institucional	80
Ingreso	78.9	Provisión del empleo	73
		Gestión de la Información	77
		Meritocracia	100
		Gestión del desempeño	0
		Conocimiento Institucional	60
Desarrollo	60.9	Conocimiento Institucional	100
		Gestión de la Información	60
		Gestión del desempeño	46
		Capacitación	67
		Bienestar	60
		Administración del Talento Humano	44

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 6 de 17

Componente	Calificación Componente	Categoría	Calificación categorías
		Clima Organizacional y cambio cultural	70
		Valores	40
		Contratistas	10
		Negociación Colectiva	0
		Gerencia Pública	66
Retiro	33.5	Gestión de la Información	60
		Administración del Talento Humano	41
		Desvinculación asistida	0
		Gestión del Conocimiento	60

Nota: El detalle de autoevaluación conforme a los componentes y categorías puede ser consultado en el Anexo No. 1. Matriz de diagnóstico GETH- MIPG

De acuerdo a lo anterior, respecto a la evaluación general de los componentes, la Unidad debe adelantar acciones dirigidas a mejorar cada uno de ellos, no obstante se hace necesario adelantar acciones prioritarias en la gestión del talento humano en la etapa del RETIRO (33.5) y DESARROLLO (Calificación 60.9) en los cuales se obtuvieron las calificaciones más bajas.

En lo que se refiere a las categorías de cada uno de los componentes, se deben emprender acciones en:

- **Planeación:** Fortalecimiento de la gestión de información de los servidores públicos, garantizando la visualización en tiempo real de la información de cada uno de los mismos, grupos internos de trabajo, planta global, tipo de vinculaciones, nivel del empleo, formación, antigüedad, cargos en vacancia, perfiles de los empleos y demás caracterizaciones pertinentes.
- **Ingreso:** Recopilación de información del tiempo promedio en cubrimiento de vacantes, provisión de las mismas de acuerdo al plan anual de vacantes, así como la trazabilidad electrónica de las historias laborales.
- **Desarrollo:** Fortalecimiento de la consolidación de indicadores de rotación de personal, (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, entre otros, así como conocimiento de las expectativas de movilidad de los funcionarios.

Respecto a la gestión del desempeño, es pertinente señalar que durante la vigencia 2017 la Unidad efectuó la adopción del sistema de evaluación de desempeño del sector de Presidencia de la República, razón por la cual los resultados de su implementación solo serán reflejados

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 7 de 17

hasta el 2018 y por tanto los planes de mejoramiento que se formulen como resultado de la misma.

En lo referente al componente de capacitación, se deben generar estrategias de conocimiento de la oferta de función pública para su inclusión dentro del PIC de la entidad, así como la incorporación de las temáticas referentes a integración cultural; Planificación, desarrollo territorial y nacional; Relevancia internacional; Buen Gobierno; Derechos humanos; Gobierno en línea e Innovación. De igual forma, se deben generar avances dirigidos al desarrollo del programa de bilingüismo en la entidad.

En cuanto a la categoría de bienestar, corresponde desarrollar actividades dirigidas a la generación de incentivos a los gerentes públicos, inclusión de incentivos pecuniarios para los equipos de trabajo, incentivos no pecuniarios para los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Así mismo se deben incluir temas correspondientes a educación en artes y artesanías, actividades de cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, Educación formal (primaria, secundaria y media, superior), el desarrollo del programa de entorno laboral saludable de la entidad, la incorporación de buenas prácticas en el plan de bienestar laboral e incentivos, el desarrollo del programa de estado joven en la entidad, generación de campañas de divulgación de los programa Servimos, y el desarrollo de los programas de Teletrabajo y Horario Flexible.

En la categoría de Administración de Talento Humano, adelantar actividades correspondientes a la consolidación de estadísticas de las diferentes situaciones administrativas y registrar la información de su incidencia.

Respecto al clima organizacional y cambio cultural, gestionar prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural; la Promoción y mantenimiento de la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras; la Promoción de ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la categoría de negociación colectiva es necesario precisar que al interior de la entidad no han sido conformados sindicatos.

Finalmente, en lo correspondiente a la Gerencia Pública, se requiere gestionar actividades encaminadas a Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 8 de 17

gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión; Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos; así como Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.


- Retiro:** En este componente debe fortalecerse el desarrollo de estrategias que permitan contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, la consolidación de información de entrevistas de retiro de tal manera que se generen insumos para el plan de previsión del talento humano. Finalmente diseñar mecanismos que permitan reconocer la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, así como brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida

Adicionalmente, teniendo en cuenta que la matriz de diagnóstico permite determinar el estado de aspectos que influyen directamente en la efectividad de la gestión, las cuales han sido denominadas como Rutas de Creación de Valor, como son:

z	Subrutas	Objetivo	Temas relacionados
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Un empleado feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
	Equilibrio laboral-personal		
	Salario emocional		
	Innovación		
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento con el fin de contar con el compromiso de las personas	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes
	Bienestar del Talento		
	Liderazgo en valores		
	Servidores que saben lo que hacen		

z	Subrutas	Objetivo	Temas relacionados
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio Cultura que genera logro y bienestar	Gestionar los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos.	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad	Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad.	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
Ruta de la información	Entender a las personas a través de los datos	Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Fuente: Elaboración propia con base en DAFP (2017, p.69-76)

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 10 de 17

De esta manera, a continuación se presenta el resultado obtenido por la entidad desde esta perspectiva.


Autodiagnóstico rutas de creación de valor UNGRD

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	57	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	58
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	45
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	58
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	73	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	77
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Fuente: Matriz de diagnóstico PETH

De lo anterior, se evidencia que al igual que el análisis realizado a partir de la matriz de diagnóstico por componentes y categorías, una revisión a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de la entidad en todo lo correspondiente con la gestión del talento humano, de tal manera que todas las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactará directamente las mismas.

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas de creación de valor, pero en especial la Ruta de la Felicidad, en donde 3 de 4 subrutas arrojaron una calificación inferior al 60, así las cosas de los filtros especificados en la matriz de diagnóstico se efectuará la selección correspondiente con el fin de determinar el plan de acción a seguir en facilitar el equilibrio vida personal y laboral, incentivos salario emocional e Innovación, así como de la subruta de liderazgo basado en valores, de la Ruta del Crecimiento.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 11 de 17

INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

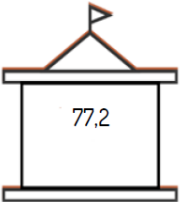
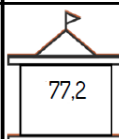
De acuerdo al *Informe de Gestión y Desempeño Institucional* desarrollarlo por Función Pública en el marco de los resultados obtenidos en la herramienta FURAG II durante los meses de octubre y noviembre de 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultado Dimensión Estratégica de Talento Humano

En la dimensión de Talento Humano, la Unidad obtuvo una calificación de 77.2 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forman parte del grupo par¹ corresponde a 80.1 y la ubicación de la entidad corresponde al quintil 5, es decir el desempeño alcanzado en la dimensión de talento humano se encuentra dentro del 40% de los puntajes más altos del grupo par.

No obstante, al efectuar una revisión de los índices desagregados de desempeño de la dimensión de talento humano, se observa que en el plan de acción se deben efectuar procesos de fortalecimiento de la *“Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano”*. Así mismo, se visualiza opciones de mejora en lo correspondiente a la *“Calidad de la planeación estratégica del talento humano”* y la *“Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano”*, aspectos que se verán impactados con la implementación de acciones para abordar los componentes, categorías y rutas de acción incluidas en la respectiva matriz de diagnóstico.

Puntaje entidad dimensión Talento Humano

Puntaje Entidad	Valores de Referencia				
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles			
		1	2	3	4
 77,2	80,1				 77,2


Índices desagregados de desempeño dimensión Talento Humano

Índice	Puntaje entidad	Puntaje máximo grupo par	Valores de referencia				
			Quintiles				
			1	2	3	4	5
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	73.5	77.5				73.5	

¹ De acuerdo al informe de desempeño de la vigencia 2017, el grupo par corresponde a la conformación de un grupo de entidades que cuentan con características similares. Para el caso de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se establecieron cinco grupos conforme a las siguientes variables: Presupuesto de inversión y de funcionamiento, número de servidores, número de regionales o seccionales, número de trámites, número de entidades adscritas o vinculadas (solo para cabezas de sector).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 12 de 17

Índice	Puntaje entidad	Puntaje máximo grupo par	Valores de referencia				
			Quintiles				
			1	2	3	4	5
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	71.2	76.7				71.2	
Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	73.5	78.4					73.5
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	64.6	80.1			64.6		


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 13 de 17

4. FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de diagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, a continuación se presentan las estrategias a implementar, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en lo referente a los componentes Direccionamiento estratégico y planeación institucional, Ingreso, Desarrollo (Permanencia) y Retiro de los funcionarios.

13

Componente	Categorías	Estrategia - Plan estratégico Institucional	Instrumento articulado	No. actividades a desarrollar por categoría	Total actividades a desarrollar por componente
Planeación	Conocimiento Normativo y del Entorno	Gestión del Talento Humano	Plan estratégico institucional Normograma Proceso de Talento Humano	3	12
	Gestión de la Información		Aplicativo SIGEP - Manual de uso Base de datos consolidación información de planta Aplicativo historias laborales - nómina	4	
	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	3	
	Manual de Funciones y Competencias		Manual de funciones y competencias laborales adoptado	1	
	Arreglo Institucional		Mapa de procesos de la UNGRD	1	
Ingreso	Provisión del empleo	Gestión del Talento Humano	Base de datos consolidación información de planta Consolidación de situaciones administrativas	2	5
	Gestión de la Información		Aplicativo SIGEP - Manual de uso Base de datos consolidación información de planta Aplicativo historias laborales - nómina	2	
	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	1	
Desarrollo	Conocimiento Institucional	Promover las capacidades de los servidores a través de programas de bienestar y capacitación Evaluación de la gestión de los servidores públicos e incentivos Promoción de la excelencia y la calidad en el servicio	Plan Institucional de Capacitación	-	66
	Gestión de la Información		Base de datos consolidación información de planta Consolidación de situaciones administrativas	3	
	Gestión del desempeño		Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión y Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL	4	
	Capacitación		Plan Institucional de Capacitación	22	
	Bienestar		Plan de Bienestar Social e Incentivos	16	
	Administración del Talento Humano		Gestión del talento humano - Plan de Bienestar Social e Incentivos	6	
	Clima Organizacional y cambio cultural		Plan de Bienestar Social e Incentivos	9	
	Valores		Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de Trabajo implementación de Código de Integridad	1	
	Contratistas		-	-	


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 14 de 17

Componente	Categorías	Estrategia - Plan estratégico Institucional	Instrumento articulado	No. actividades a desarrollar por categoría	Total actividades a desarrollar por componente
	Negociación Colectiva		-	-	
	Gerencia Pública		Plan Institucional de Capacitación Acto administrativo que regula la evaluación de acuerdos de gestión Consolidado de situaciones administrativas	5	
Retiro	Gestión de la Información	Gestión del Talento Humano	Consolidado de situaciones administrativa Informe consolidado verificación entrevistas de retiro	1	6
	Administración del Talento Humano		Consolidado de situaciones administrativa Informe consolidado verificación entrevistas de retiro	2	
	Desvinculación asistida		Proceso de desvinculación asistida y reconocimiento trayectoria laboral	2	
	Gestión del Conocimiento		Procedimiento de desvinculación e informe de entrega	1	
Total					89

Nota: El detalle de las actividades a desarrollar se encuentra en el Anexo 1.

Así mismo y conforme al análisis efectuado respecto a las rutas de generación de valor, conforme a la guía de la función pública se procedió a seleccionar del filtro las subrutas que presentan el menor puntaje. Una vez identificadas, se señalaron las variables resultantes y se plantearon las alternativas de mejora, las cuales se encuentran directamente vinculadas con las actividades programadas a nivel de componentes y categorías. El plan de acción conforme a la ruta de generación de valor, se presenta a continuación:

Pasos		5	6	7	8
1	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional	Fortalecimiento del diagnóstico para la construcción del plan de bienestar social e incentivos e inclusión de ítems contemplados en las categorías del componente de desarrollo del servidor público Gestionar plan de trabajo para la implementación del código de integridad, para la interiorización de los valores del servidor público		
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que será pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Adelantar plan de mejoramiento conforme a los resultados de la medición del clima laboral.		
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 15 de 17

5. IMPLEMENTACIÓN

RECURSOS

Con el de dar cumplimiento a las actividades planteadas, en el plan de adquisiciones vigencia 2018 se incluyeron los siguientes procesos de contratación, por valor de 597.045.000:

Descripción	Valor total estimado	Valor estimado en la vigencia actual
Suministro de dotación a los funcionarios de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	\$ 7,700,000.00	\$ 7,700,000.00
Arrendamiento de un software para la liquidación de nómina para el personal de la UNGRD y contratistas.	\$ 91,270,000.00	\$ 91,270,000.00
Contratar el suministro de tiquetes aéreos necesarios para el desplazamiento de los funcionarios de la UNGRD - tiquetes al interior y exterior	\$ 162,000,000.00	\$ 162,000,000.00
Prestación de servicios para la organización logística y realización de actividades establecidas dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de los servidores Públicos de la UNGRD para la vigencia 2017.	\$ 235,000,000.00	\$ 235,000,000.00
Contratar la presentación de servicios para la realización de exámenes médicos ocupacionales para los funcionarios de la entidad	\$ 20,000,000.00	\$ 20,000,000.00
Contratación del servicio para la realización de capacitación para el personal de la UNGRD en el 2017	\$ 20,000,000.00	\$ 20,000,000.00
Contratar la prestación de servicios para las actividades de seguridad y salud en el trabajo.	\$ 60,000,000.00	\$ 60,000,000.00
Renovación licencia de pruebas psicotécnicas	\$ 1,075,000.00	\$ 1,075,000.00

INSTRUMENTOS

Para la ejecución de las actividades planteadas en el presente plan, se cuenta con los planes de bienestar social e incentivos, el plan de capacitación, cronograma de actividades de seguridad y salud en el trabajo, el plan anual de vacantes y el plan de previsión de talento humano para los cuales el diagnóstico de la dimensión de gestión de talento humano aportó ítems que anteriormente no se habían incluido o incorporado.

Así las cosas, mediante la ejecución de estos planes y una serie de actividades adicionales se dará cumplimiento al plan estratégico de talento humano formulado.

METAS

De acuerdo a las actividades programadas en el presente plan, se programa una meta de cumplimiento del 95%, conforme a lo establecido en los indicadores del proceso de gestión de talento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-1601-GTH-04	Versión 02
	GESTION DE TALENTO HUMANO	F.A: 02/05/2018	Página 16 de 17

humano. Es decir, de las 89 actividades propuestas, se contempla una meta de 84 de ellas, con lo cual se espera que con respecto a la matriz de diagnóstico de la gestión de talento humano del MIPG, que la Unidad pase de un nivel de transformación a un nivel de consolidación.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar la verificación del cumplimiento de las acciones contempladas en el presente plan y teniendo en cuenta la periodicidad establecida en la matriz de indicadores del proceso de gestión de talento humano, se adelantará un seguimiento bimensual conforme a las fechas de inicio y finalización establecidas.

Del mismo modo, se efectuará una revisión semestral del autodiagnóstico de talento humano, con el fin de verificar la mejora en la medición de la gestión de talento humano en la Unidad.

7. ANEXOS

Anexo 1. Matriz Diagnóstico de Talento Humano – MIPG

8. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo Público (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH para el sector público colombiano. Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/herramientas-furag.html>.