



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2019-2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO DE REFERENCIA	4
2.1 MARCO INSTITUCIONAL	4
2.2 MARCO NORMATIVO	5
3. . OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO	6
3.1 OBJETIVO GENERAL	6
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
4. METODOLOGIA	6
4.1 GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO	9
4.2 FINANCIACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO Y CONSIDERACIONES	17
4.3 HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	17

1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de hacer más eficiente la gestión del talento humano en las entidades públicas, la Ley 909 de 2004 atribuye a las Unidades de Personal la responsabilidad de elaborar los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, el cual busca que los procedimientos y prácticas del talento humano cumplan con los preceptos Constitucionales y legales de la materia, para lo cual deberá tenerse en cuenta también la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. .

Por medio del plan estratégico de talento humano, se enlistan las directrices o lineamientos del actuar de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para potenciar el recurso humano, esto debido a que el activo más valioso de una entidad pública son los servidores públicos, pues es gracias a ellos que se da cumplimiento a la misionalidad de la entidad, logrando así la creación de valor público.

Así las cosas, para potencializar el recurso humano de la entidad se deberá disponer de diversos planes y estrategias que permitan fortalecer al servidor público desde las dimensiones de Ser, Saber y Saber Hacer y así mismo garantizar el ciclo de vida del servidor público en la entidad pasando por el ingreso, permanencia y retiro.

Con el fin de que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, logre potencializar al servidor público, se requiere la formulación de los lineamientos para la capacitación, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, lo cual se realiza a través de los planes anuales en cada una de estas materias, los cuales deberán observar la aplicación del ciclo de calidad PHVA –Planear – Hacer – Verificar y Actuar, no solamente para garantizar el cumplimiento de requisitos legales sino también para lograr la articulación de la gestión del talento humano con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Para el Plan Estratégico de Talento Humano de la U.A.E del Servicio Público de Empleo, se tendrá en cuenta la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual referencia la estrategia de talento humano desde el ciclo PHVA y desde el ciclo de vida del servidor público, esto con el fin de cubrir la totalidad de los componentes que hacen parte de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO INSTITUCIONAL

La plataforma estratégica de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo está encaminada a cumplir con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013 y el Decreto 2521 de 2013, para lo cual se estableció así¹:

MISION

Garantizar la calidad del Servicio Público de Empleo, entendida como la satisfacción de oferentes y demandantes en su encuentro en el mercado laboral, a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo

VISION

Para 2018 la Unidad será reconocida como la entidad líder encargada de la administración, promoción, regulación y seguimiento del Servicio Público de Empleo para disponer de una red de prestadores que ofrece servicios de gestión y colocación con altos estándares de calidad contribuyendo al encuentro efectivo entre oferta y demanda de trabajo.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Aumentar la cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel nacional y fomentar el uso del servicio entre buscadores y empresarios.
2. Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por los prestadores del Servicio Público de Empleo.
3. Fortalecer el Servicio Público de Empleo con enfoque regional, diferencial y de cierre de brechas
4. Convertir el Servicio Público de Empleo en referente de información de oferta y demanda laboral
5. Fortalecer la gestión institucional para el buen gobierno.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Mediante Resolución N°000537 del 30 de abril de 2018, la U.A.E del Servicio Público de Empleo adoptó el código de integridad aplicable a los servidores públicos de la entidad, el cual cuenta con seis valores como guía para la conducta de los servidores públicos, los cuales son:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo al interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

¹ Plataforma estratégica adoptada mediante Resolución 0152 del 16 de febrero de 2016 modificada parcialmente por la Resolución N° 0582 del 21 de julio 2017.

- **DILIGENCIA:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Realizo una tarea en particular, con un grupo de dos o más personas, para conseguir un resultado determinado

2.2 MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano de la U.A.E del Servicio Público de Empleo es el siguiente:

Ley 909 de 2004

El artículo 15 establece dentro de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades públicas, la obligación de elaborar los planes estratégicos de talento humano, así mismo, señalar que deberá diseñar y administrar el programa de formación y capacitación.

Decreto 1499 de 2017

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el *principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados*

Decreto 612 de 2017

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. **Plan Estratégico de Talento Humano** (Subrayado fuera de texto)
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*

(...)”

Como referente de este plan estratégico se tendrá en cuenta la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

3. . OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias y mecanismos para la gestión del talento humano de la U.A.E del Servicio Público de Empleo, en pro de potenciar el recurso humano de la entidad teniendo en cuenta las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer y el ciclo de vida del servidor público ingreso, permanecía y retiro, buscando avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica de talento humano.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer las estrategias de capacitación y bienestar para fortalecer el talento humano de la entidad.

Adoptar mecanismos que permitan garantizar el desarrollo del talento humano en todas sus etapas: Ingreso, Permanencia, Retiro.

Integrar los diferentes planes, programas y estrategias del talento humano para propender por el posicionamiento en el nivel de madurez de consolidación de la gestión estrategia del talento humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. METODOLOGIA

Con el fin de conocer el estado actual de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en la dimensión de talento humano, se hace uso de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en dicha herramienta se encuentran los componentes con los que debe cumplir la entidad para garantizar la política de gestión y desempeño institucional de talento humano.

Es conveniente señalar que la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, contiene los componentes de planificación, ingreso, desarrollo y retiro, razón por la cual se presenta para cada uno los resultados una vez realizada de manera objetiva el autodiagnóstico.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
U.A.E Servicio Público de Empleo	67,3

2. Calificación por componentes:

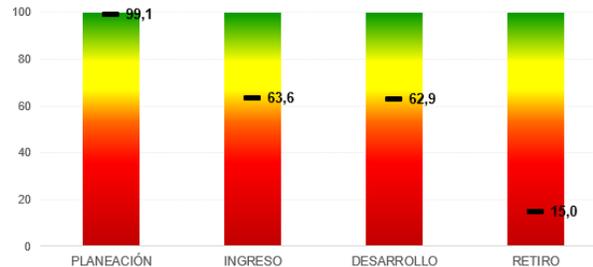


Ilustración 1.: Diagnostico por componentes de la dimensión TH

Así las cosas, se tiene que la Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo se encuentra en el nivel de madurez de **Transformación**, lo cual implica que la entidad ha avanzado en el establecimiento de políticas de gestión estratégica de talento humano, sin embargo, requiere acciones de mejora en los componentes de las diferentes dimensiones, para el caso en concreto en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro.

A continuación, se presentan cinco debilidades significativas que se encontraron al realizar el autodiagnóstico aplicado en diciembre del año 2018:

AUTODIAGNOSTICO	DEBILIDADES
1.Gestión del Talento humano.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la fase de retiro del personal, se evidencia que la entidad no realiza acompañamiento al momento de la desvinculación laboral. 2. la categoría de gerencia pública la entidad no cuenta con mecanismos que faciliten la resolución de los conflictos por parte de gerentes públicos. 3. Dentro del Plan Institucional de Capacitación-PIC no se incluyen temas que según función pública son relevantes para el proceso de capacitación del personal. 4. La entidad no cuenta con mecanismos que promuevan 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. 5. La entidad no cuenta cn plan anual y provisión de vacantes

Tabla 1. Debilidades significativas

Adicional a lo anterior, se presenta el autodiagnóstico para cada una de las rutas que hacen parte de las rutas de creación de valor desde la dimensión de talento humano.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	72
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	53
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	66
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	67	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	65
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Tabla 2: Resultados autodiagnóstico por ruta de creación de valor

Cada una de las rutas está encaminada al fortalecimiento del talento humano, para que en el desarrollo de su labor se genere valor público, así el Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla cinco (5) rutas para la dimensión del talento humano:

Ruta de la Felicidad: Busca la satisfacción del servidor público con su entorno laboral para ser más productivo.

Ruta del Crecimiento: Busca que los líderes motiven al talento humano a su cargo, para el desarrollo eficiente de sus labores.

Ruta del Servicio: Busca incentivar en el talento humano de la organización su compromiso por servir de manera eficiente a los requerimientos de la ciudadanía

Ruta de la Calidad: Busca que el servidor público cumpla con los requisitos de calidad que exige el desarrollo de sus labores.

Ruta de Análisis de Datos: Busca que la entidad conozca su talento humano con el fin de que se tomen decisiones y se implemente los diversos planes.

Para el cumplimiento de los objetivos de cada una de las rutas la U.A.E del Servicio Público de Empleo implementará los planes, estrategias y programas asociados al desarrollo del talento humano.

4.1 GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO

Una vez realizado el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano a través de la matriz, se encuentra que se deben establecer estrategias para mejorar cada uno de los componentes de la dimensión de talento humano, esto implica que el plan estratégico de talento humano debe procurar establecer lineamientos que permitan la mejora continua en esta dimensión.

Por lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2019-2022 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, hace parte del Plan de Acción Institucional y con él los planes de talento humano mencionados en el Decreto 612 de 2018 como son: El Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recurso Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos (estímulos), el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, para garantizar las mejoras en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos se deberá adoptar diversos programas o estrategias relacionadas con el monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, la evaluación del desempeño, la inducción y re inducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, las situaciones administrativas y la gestión de información relacionada con el talento humano.

PLANES Y PROGRAMAS:

La formulación de los planes está respaldado por el diagnostico respectivo, basado en las encuestas realizadas a los servidores públicos.

Plan Anual de Vacantes: El plan anual de vacantes debe especificar las vacantes que tiene la entidad y deberá ser remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

Plan de previsión del Recurso Humano: De acuerdo a la Ley 909 de 2004, este plan se establece con el fin de que la entidad determine un análisis de los empleos necesarios, de acuerdo con los perfiles establecidos en el manual de funciones para que se identifiquen las formas de cubrir las necesidades de personal y estimar los costos que implica la anterior situación.

Plan Institucional de Capacitación: Este plan debe ser formulado de manera anual, y debe adoptar estrategias para fortalecer las competencias laborales, previa identificación de las necesidades de capacitación que tengan los servidores públicos que laboran en la entidad. Este plan incluye los aspectos señalados en la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Programa de Bienestar Social e Incentivos (estímulos): El programa de bienestar busca garantizar la calidad de vida laboral del servidor público, podrá incluir programas orientados a la protección y servicios sociales o programas dirigidos a la calidad de vida laboral.

Así mismo los incentivos están enmarcados en los planes de bienestar social, en este plan se deberán señalar los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. (Ver artículo 2.2.10.9 Decreto 1083 de 2015)

Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo: Este plan busca la promoción prevención y control del riesgo en accidentes y enfermedades laborales, además deberá incluir la seguridad industrial, higiene y autocuidado, con el fin de garantizar el óptimo desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRATEGIAS

Estrategia de monitoreo del SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP como herramienta de monitoreo del talento humano debe mantenerse actualizada, razón por la cual esta estrategia busca la actualización, control y seguimiento de la información que reposa en el SIGEP para que la misma refleje la situación real de los servidores públicos de la entidad.

Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión: Esta estrategia incluirá los procedimientos para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados mediante provisionalidad y adoptará el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil aplicable a los servidores públicos de carrera administrativa.

Así mismo, incluye la formulación, ejecución y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos, para el caso de la U.A.E del Servicio Público de Empleo, los cargos de Subdirector Técnico y la Secretaría General

Estrategia para la inducción y reinducción: Esta estrategia hará parte integral del Plan Institucional de Capacitación, tal como lo señala el Decreto 1567 de 1998.

Estrategia para la medición análisis y mejoramiento del clima organizacional: Esta estrategia incluye la medición del clima laboral y el riesgo psicosocial.

Estrategias sobre el trámite a las situaciones administrativas: Mediante esta estrategia la U.A.E del Servicio Público de Empleo, busca establecer los procedimientos necesarios para el trámite de las situaciones administrativas de que trata el Decreto 648 de 2017, en pro de garantizar la óptima gestión del recurso humano.

Estrategia de gestión de la Información: Esta estrategia incluye la expedición de certificaciones y el archivo de historias laborales, para lo cual se deberá procurar la optimización de la generación de las certificaciones y trabajar conjuntamente con la oficina encargada de la gestión documental para el archivo de las historias laborales.

Para el desarrollo de los planes, programas y estrategias se tiene en cuenta plan de trabajo establecido según los componentes y actividades de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano el cual se encuentra adjunto a este documento.

Hace parte integral de este Plan Estratégico de Talento Humano los planes, programas y estrategias de talento humano que la U.A.E de Servicio Público de Empleo formule anualmente, así como las modificaciones que se llegasen a presentar para cada uno.

En el documento adjunto al presente plan, detalla la matriz de autodiagnóstico, y la relación de las acciones para intervenir los componentes de talento humano con un nivel de calificación baja y media, así como la inclusión de actividades para fortalecer los componentes que se han cumplido, esto con el fin de avanzar al siguiente nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano, esto es el nivel *Consolidación*.

Las acciones descritas a continuación deberán tenerse en cuenta en la formulación del plan de acción para talento humano de los años 2020, 2021 y 2022, el plan generado para cada año se formulará previa verificación del plan que lo antecede, con el fin de determinar las acciones que requieren ser mejoradas.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

ETAPAS	CATEGORIA	ACCION DE MEJORA O FORTALECIMIENTO
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Lograr el posicionamiento en el nivel de madurez de <i>Consolidación</i> de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
		Actualizar y crear los procedimientos necesarios de talento humano de acuerdo a la normatividad vigente
		Organizar los actos administrativos asociados a la organización interna de la entidad (grupos de trabajo) y publicar la última modificación de la distribución de la planta de personal.
		avanzar en la recopilación y socialización de los lineamientos establecidos por el DAFP y la CNSC, en los diferentes canales de comunicación establecidos en la entidad.
	Gestión de la Información	Continuar y reformular si se requiere la estrategia de monitoreo del actualización y seguimiento del SIGEP
		Mantener actualizada la base de información dispuesta en la entidad relacionada con la planta global y estructural, tipo de vinculación, antigüedad vacancia , así mismo como punto de control se debe validar la información con el SIGEP
		Propender por el buen funcionamiento del sistema de nomina y mantenerlo actualizado con los ajuste que se requieran según el operador.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

ETAPAS	CATEGORIA	ACCION DE MEJORA O FORTALECIMIENTO
	Planeación estratégica	Continuar con la formulación del plan de capacitaciones garantizando los componentes señalados por el Gobierno Nacional para tal fin
		Continuar con la formulación del plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta la encuesta de necesidades
		Continuar con la formulación de plan y la aplicación de las actividades necesarias para garantizar el funcionamiento del SSST
		Propender por la participación de los servidores públicos en la planeación estratégica de la entidad
		Gestionar las acciones necesarias para adoptar el modelo de evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa
		Incluir dentro de la estrategia de inducción y reinducción el tema del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
		Crear herramientas que permitan fortalecer la estrategia de inducción y reinducción (hacer uso de las TIC para mejorar esta actividad)
	Arreglo Institucional	Propender porque el talento humano de la entidad se articule al direccionamiento estratégico
INGRESO	Provisión de empleo	Adoptar herramientas que permitan conocer la movilidad de los servidores públicos, las vacancias, tiempo de provisión y realizar la actualización de la herramienta si se requiere
		Mantener el plan de vacantes actualizado de manera semestral (mantener la herramienta actualizada)

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

ETAPAS	CATEGORIA	ACCION DE MEJORA O FORTALECIMIENTO
		Establecer herramientas que permitan conocer los servidores públicos con derecho preferencial a ser encargados (cuando aplique)
	Gestión de la Información	Establecer un plan de trabajo junto con la oficina de gestión documental para garantizar que la totalidad de los documento de las hojas de vida se encuentran en el sistema de gestión documental
	Meritocracia	Realizar los trámites sobre registro de carrera y novedades en listas de elegibles en los términos establecidos por la CNSC
		Establecer acercamientos con el DAFP para las asesorías correspondientes para establecer mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento
DESARROLLO	Gestión de la Información	Mantener la herramienta para el registro de ausentismos. Implementar herramientas que permitan conocer la rotación de personal y mantener actualizada la información relacionada con prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBT
	Gestión del Desempeño	Elaborar un análisis de los resultados sobre los acuerdos de gestión y establecer herramientas que permitan conocer la evaluación del desempeño en sus diferentes fases



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

ETAPAS	CATEGORIA	ACCION DE MEJORA O FORTALECIMIENTO
		Establecer mecanismos para analizar el cumplimiento de los acuerdos de gestión y la evaluación del desempeño
	Capacitación	Incluir campañas de sensibilización en el PIC
		Fortalecer las diferentes líneas del PIC como son la innovación, el gobierno en línea etc
	Bienestar	Articular los incentivos con los acuerdos de gestión
		Incluir , ejecutar y evaluar actividades de inclusión en el plan de bienestar e incentivos
		Incluir programas de educación formal en el plan de bienestar
		Garantizar la realización de actividades para celebrar el día del servidor público
	Administración del talento humano	Propender por la implementación del programa servimos en la entidad
		Dar a conocer el programa de teletrabajo en la entidad.
		Adoptar herramientas que permitan conocer las diferentes situaciones administrativas que se presentan en la entidad
		Propender por la organización de la comisión de personal según los parámetros establecidos
		Propender por que el software de nómina se encuentra con las actualizaciones a las que haya lugar



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

ETAPAS	CATEGORIA	ACCION DE MEJORA O FORTALECIMIENTO
	Clima organizacional y cambio cultural	Realizar la medición del clima laboral e implementar mejoras para su mejoramiento
		Trabajar con el Grupo de Planeación en la Rendición de cuentas de los gerentes públicos
RETIRO	Desvinculación asistida	Adoptar programas o estrategias para el reconocimiento de la trayectoria laboral
		Continuar con los programas de desvinculación asistida.
	Gestión de la Información	Consolidar el mecanismo de memoria institucional y llevar a cabo estrategias para que los servidores públicos mantengan esta práctica.

4.2 FINANCIACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO Y CONSIDERACIONES

En el siguiente cuadro se detalla la financiación del presente plan estratégico, en el cual el valor global se incrementa en un 4.69% anual.

DESCRIPCIÓN	2019	2020	2021	2022
SALARIO	\$ 4.768.081.000	\$ 4.997.611.804	\$ 5.190.359.608	\$ 5.383.107.412
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 1.653.421.000	\$ 1.717.929.058	\$ 1.784.186.115	\$ 1.850.443.173
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 1.086.098.000	\$ 1.093.227.582	\$ 1.135.391.164	\$ 1.177.554.746
TOTAL	\$ 7.507.600.000	\$ 7.808.768.444	\$ 8.109.936.888	\$ 8.411.105.331

Tabla 3: Recursos Plan estratégico

El valor propuesto para cada vigencia puede variar de acuerdo con el presupuesto aprobado para cada vigencia por el Gobierno Nacional.

4.3 HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Para cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano se establecen herramientas de seguimiento, así mismo la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano que se utilice para cada vigencia, también constituye la herramienta para el seguimiento correspondiente a los componentes de la dimensión de talento humano y por lo tanto a este plan estratégico.

El Plan Estratégico de Talento Humano, para cada uno de los años será acorde con el plan de acción anual, en el cual se dimensiona la estrategia para cumplir con los componentes de la dimensión de talento humano establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En razón a lo anterior, el seguimiento realizado al plan de acción anual constituye la herramienta de control y seguimiento del Presente Plan Estratégico.

ORIGINAL FIRMADO

ELSA AURORA BOHORQUEZ VARGAS
Secretaria General

Revisó: David José Sejo Chacón – Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano
Edna Catalina Moreno – Abogado Secretaria General
Elaboró: Lisby Orlany Murcia – Profesional GGTH