



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022

Código:

Versión: 2

Página:

Vigente desde:
30/01/2020



Servicio de Empleo

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2019-2022

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO DE REFERENCIA	4
2.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	4
2.2 MARCO NORMATIVO.....	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO	6
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
5. DIAGNÓSTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO	7
5.1 Caracterización de talento humano.....	7
5.2 Medición de clima organizacional	8
5.3 Riesgo Psicosocial	9
5.4 Medición de calidad de vida.....	9
5.5 Matriz de gestión estratégica de talento humano.....	10
6. FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO	12
6.1 PLANES Y PROGRAMAS:	12
6.2 ESTRATEGIAS.....	13
6.3 PLAN DE ACCION MEGTH.....	15
7. HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.....	19

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Es así como el MIPG constituye un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En línea con lo anterior, el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 diseñado con base en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia Pacto por la Equidad” y las metas e indicadores para la Entidad en dicho plan 2018-2022, incluye el objetivo sectorial de “Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo y la rendición de cuenta en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia y eficacia”. Para garantizar el cumplimiento del objetivo sectorial define los objetivos estratégicos entre los cuáles se encuentra: “Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como una herramienta que facilite y mejore la Gestión Institucional”.

Igualmente, el Decreto 612 de 2018 por medio del cuál se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, señala: *“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, entre los cuáles se encuentra en Plan Estratégico de Talento Humano y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”.*

Por lo indicado, la Entidad requiera actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano formulado para el período 2019-2022 teniendo en cuenta los diferentes diagnósticos que constituyen el insumo para la formulación de planes, programas y estrategias que hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISION

Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad 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 el 2022 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, logrará el reconocimiento del Servicio Público de Empleo, como un mecanismo efectivo y de calidad para la intermediación laboral, que propende por la inclusión laboral y la productividad en el país.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Constituir y administrar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el cual integre la información de oferentes y demandantes adscritos a la red de prestadores.
2. Acompañar a los prestadores a través de una asistencia técnica permanente, innovadora y vanguardista con el mercado laboral.
3. Revisar y ajustar el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que facilite el acceso al mercado laboral a más colombianos.
4. Consolidar la UAESPE como productor y referente de información sobre la empleabilidad en Colombia.
5. Diseñar e implementar una estrategia para articular los diferentes actores que participan en el mercado laboral y hacen parte de la red del SPE.
6. Mejorar los procesos de ejecución de los recursos de inversión de la UASPE en cada vigencia.
7. Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como una herramienta que facilite y mejore la gestión institucional.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

Mediante Resolución N°000522 del 30 del 02 de septiembre de 2019, la U.A.E del Servicio Público de Empleo Público 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.
- **DILIGENCIA:** Cumpló 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, señal que deberá diseñar y administrar el programa de formación y capacitación.

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.

Decreto 2365 de 2019

Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Decreto 1499 de 2017

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

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. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con el diagnósticos de necesidades de cada uno de los planes operativos y termina con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de ellos y aplica para todos los colaboradores de la Entidad (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, según el caso), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

4.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar estrategias para la adecuada gestión del talento humano de la Entidad, en el marco del ciclo de vida del servidor público y de los lineamientos establecidos en la dimensión de talento humano que hace parte del MIPG, con el fin de mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, los conocimientos y la calidad de vida de los funcionarios y avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades de formación, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la Unidad del Servicio Público de Empleo – Unidad del SPE y sus familias.
- 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.

5. DIAGNÓSTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

Con el fin de formular el Plan Estratégico de Talento Humano se tiene como fuente de diagnóstico la caracterización de los empleos de la planta de la Entidad, los resultados de las mediciones adelantadas en el año 2019 con relación a clima organizacional, riesgo psicosocial y calidad de vida y el estado actual en la dimensión de talento humano, a través de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

5.1 Caracterización de talento humano

NIVEL	ASESOR	ASISTEN CIAL	DIRECT IVO	PROFESI ONAL	TÉCNI CO	Total general
PLANTA ESTRUCTURAL	6	1	1		1	9
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	5	1	1		1	8
VACANTE	1					1
PLANTA GLOBAL		1	4	51	5	61

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022				Código:	
					Versión: 2	Página:
					Vigente desde: 30/01/2020	

EN CARRERA ADMINISTRATIVA	1	19	2	22		
NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA		16	1	17		
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	4	2		6		
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		8	1	9		
VACANTE		6	1	7		
Total general	6	2	5	51	6	70

Fuente: Elaboración propia Grupo Gestión y Desarrollo de Talento Humano 15/01/2020

DEPENDENCIA			
	HOMBRE	MUJER	Total general
DIRECCIÓN GENERAL	4	4	8
SECRETARIA GENERAL	9	10	19
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	7	7	14
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	3	2	5
SUBDIRECCION DE PROMOCION	8	8	16
Total general	31	31	62

Fuente: Elaboración propia Grupo Gestión y Desarrollo de Talento Humano 15/01/2020

5.2 Medición de clima organizacional

[Volver al informe](#)

CLIMA POR SUB DIMENSIÓN

CLIMA

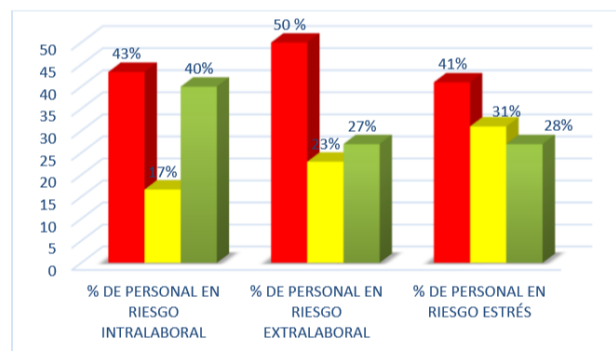


Fuente: Medición de clima laboral realizada en Diciembre 2019

5.3 Riesgo Psicosocial

RESULTADOS AUTO REPORTE ENCUESTA FACTORES PSICOSOCIALES RESULTADOS GENERALES POR NUMERO DE PERSONAS EN NIVEL DE RIESGO

PERFIL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL



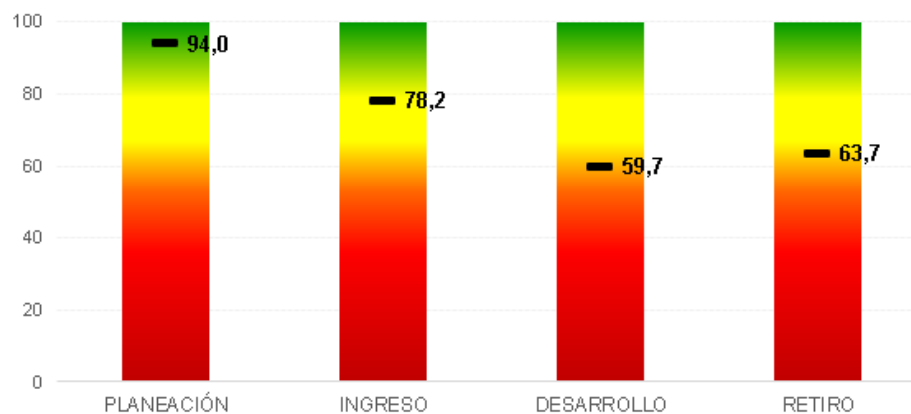
5.4 Medición de calidad de vida

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

5.5 Matriz de gestión estratégica 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.

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO	68,4



Fuente: Diagnostico por componentes de la dimensión TH

Así las cosas, se tiene que la Unidad del SPE se encuentra en el nivel de madurez de **Transformación**, lo cual implica que la entidad ha avanzado en el establecimiento de políticas de

 Servicio de Empleo	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

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 desarrollo y retiro.

RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	68	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67
		- Ruta para generar innovación con pasión	73
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	57
		- 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	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	69
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	64
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Fuente 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

6. FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación del plan se dirige a la mejora de los resultados en las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones previamente mencionadas.

6.1 PLANES Y PROGRAMAS:

Plan Anual de Vacantes: Su objetivo es identificar las necesidades de la planta de personal de la Unidad del SPE estableciendo las vacancias definitivas o temporales y la forma de provisión de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan de provisión del Recurso Humano: Busca establecer estrategias y mecanismos para la provisión del talento humano, con el fin de dar respuesta oportuna a las necesidades de personal que se presente en la Unidad del SPE.

Programa Institucional de Aprendizaje: Su objetivo es fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Unidad el SPE, a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales.

Se tendrá como insumo el análisis de los resultados de la encuesta de eficiencia del Programa 2019 y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

Adicionalmente se gestionará y evaluará la capacitación a los servidores a través de los recursos que se puedan administrar mediante convenio o similar que se suscriba con el ICETEX, con la Universidad Nacional, entre otros.

Igualmente incluye la realización de al menos una jornada de reinducción y jornadas de inducción según el procedimiento y la dinámica de la planta de personal de la Entidad.

Programa de Bienestar Social e Incentivos (estímulos): Busca generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la Unida del SPE y sus familias.

Se planea ejecutar el programa, enmarcado en las siguientes áreas de intervención en bienestar laboral, que contribuyan a la integración de los funcionarios de la entidad y sus familias:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

- Protección y Servicios Sociales
- Calidad de Vida Laboral
- Salario Emocional
- Educación Formal

Incluye incentivos pecuniarios como reconocimiento económico que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Entidad. El reconocimiento económico será hasta de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes y se deberá cumplir lo establecido en el procedimiento definido para tal fin, una vez sea adoptado por la Entidad e incentivos no pecuniarios como un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, los cuáles se reconocerán conforme a las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel profesional.
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel técnico y asistencial.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.
- Mejor servidor público de libre nombramiento de gerencia pública.

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.

6.2 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.

Consiste en registro y seguimiento oportuno y periódico de las diferentes novedades de personal en la plataforma del SIGEP y de las situaciones administrativas que se generen mensualmente.

Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión: Esta estrategia incluirá la aplicación y actualización de los procedimientos para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento ordinario, provisionalidad y 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 Unidad del SPE, los cargos de Subdirector Técnico y Secretario General

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

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

Estrategia para la medición análisis y mejoramiento del clima organizacional: Esta estrategia incluye la intervención según los resultados de la medición del clima laboral y riesgo psicosocial obtenidos en el año 2019. Esta intervención se realizará a través del programa de bienestar social e incentivos y del plan anual de seguridad y salud en el trabajo.

Estrategias sobre el trámite a las situaciones administrativas: Frente a las situaciones administrativas de que trata el Decreto 648 de 2017 la Entidad implementará la estrategia de uso y actualización del módulo de situaciones administrativas del SIGEP. Este módulo se actualizará mensualmente y cada vez que se presente alguna novedad. El seguimiento y control se evidenciará a través de los reportes periódicos articulados con la información del sistema de nómina y con la base de datos de actos administrativos de la Secretaría General.

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.

Estrategia de desvinculación asistida: Consiste en diseñar y ejecutar acciones que permitan reconocer la trayectoria laboral de los servidores y agradecer por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculen. Implica la interacción permanente con el proceso de ingreso y retiro de servidores y el uso de los diferentes medios de comunicación existentes en la entidad.

Igualmente incluye el diseño y ejecución de un programa de desvinculación asistida para la totalidad de las personas que se desvinculen por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional.

Estrategia para casos de discapacidad: Consiste en llevar a cabo un trabajo articulado con el proceso de ingreso para conocer la existencia de alguna discapacidad en las personas que se vinculen e iniciar el desarrollo de estrategias orientadas por instituciones públicas y/o privadas. Igualmente considera la asesoría y acompañamiento por parte de la Administradora de Riesgos Laborales en conjunto con el profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad. También implica el trabajo coordinado con el área administrativa y contractual para la adquisición de bienes y/o servicios que faciliten el ingreso, desarrollo y retiro del servidor.

De otra parte, en caso que la discapacidad se adquiriera durante la vinculación laboral, se diseñarán estrategias, acciones y herramientas que permitan mitigar el impacto en el servidor y en la Entidad.

Estrategia para promoción y apropiación del Código de Integridad: Para el diseño y ejecución de la estrategia se tendrá en cuenta el diagnóstico del Código de Integridad establecido al interior del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En cada componente del diagnóstico se definirán las

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

acciones a desarrollar siempre enmarcadas en el día a día de la Entidad, la aplicación de casos prácticos reales y la utilización de la Caja de Herramientas del DAFP según la fase de implementación.

6.3 PLAN DE ACCION MEGTH

En el contexto de la dimensión de talento humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se define el plan de acción que permitirá avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano, articulado con los planes, programas, estrategias y cronogramas previamente mencionados.

El plan de acción indica las variables con un nivel de calificación entre medio y bajo, en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo.

 Servicio de Empleo	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022	Código:
		Versión: 2 Pagina:
		Vigente desde: 30/01/2020

Componentes	Categoría	Actividad de Gestión	Plazo de ejecución
PLANEACION	Gestión de la Información	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos para la formulación de los diferentes planes, programas y estrategias: - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Riesgos del proceso de Talento Humano - Diagnóstico de Calidad de Vida laboral	31 de marzo de 2020
INGRESO	Provisión del empleo	Definir y aplicar un mecanismo que permita registrar y monitorear el tiempo de cubrimiento de vacantes de forma temporal mediante la figura de encargo y nombramiento provisional	31 de marzo de 2020
		Definir y adoptar procedimiento para encargo teniendo en cuenta la Ley 1960 de 2019, el criterio unificado de la CNSC y la Circular de la CNSC, con el fin de garantizar un mecanismo que permita verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	31 de marzo de 2020
	Gestión de la Información	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	28 de febrero de 2020

 Servicio de Empleo	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

Componentes	Categoría	Actividad de Gestión	Plazo de ejecución
DESARROLLO	Conocimiento Institucional	Realizar por lo menos una jornada de reintroducción en la vigencia 2020 con la participación de mínimo el 90% de los servidores	30 de abril de 2020
	Gestión de la Información	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados y minorías étnicas.	31 de marzo de 2020
		Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	30 de junio de 2020
	Bienestar	Implementar la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	31 de marzo de 2020
	Administración de Talento Humano	Implementar el programa de Estado Joven en la entidad y medir el impacto logrado	30 de noviembre de 2020
		Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	30 de noviembre de 2020
		Conformar la Comisión de Personal y remitir los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente	30 de abril de 2020
	Clima Organización y Cambio Cultural	Implementar el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrollar acciones de prevención del acoso laboral y sexual	31 de mayo de 2020
		Alistar e implementar los ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	30 de junio de 2020
	Gerencia Pública	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	30 de junio de 2020

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022	Código:	
		Versión: 2	Página:
		Vigente desde: 30/01/2020	

Componentes	Categoría	Actividad de Gestión	Plazo de ejecución
RETIRO	Desvinculación asistida	Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evaluar el impacto de estas actividades	30 de marzo de 2020
	Gestión del conocimiento	Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evaluar el impacto de la implementación de esos mecanismos	30 de junio de 2020

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022		Código:
			Versión: 2 Pagina:
			Vigente desde: 30/01/2020

7. HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Cada uno de los planes y programas mencionados en el numeral 6.1 del presente documento y que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano establecen los diferentes indicadores de eficacia y efectividad. Igualmente se realizará seguimiento mensual a la Matriz Estratégica de Gestión del Talento Humano para verificar y controlar su avance en los niveles de consolidación.

Con relación al plan de acción fijado en el presente documento, se realizará un seguimiento trimestral y se aplicarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR	META
% de cumplimiento del plan estratégico	Se ejecutan todas las actividades del plan de acción	No de actividades realizadas/ No de actividades programadas*100	Trimestral	Eficacia	90%
Puntaje final MEGTH	Grado de avance y cumplimiento de las acciones enmarcadas en los diferentes componentes	Nivel de Madurez	Mensual	Efectividad	90%

8. APROBACION

El presente plan estratégico fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 28 de enero de 2020 según consta en acta No. XXX de la misma fecha.

Podrá ser modificado según cambios estratégicos institucionales, avance en los planes y programas formulados o prioridades de la Alta Dirección.

JUAN DAVID VELEZ BOLIVAR
Secretario General

Aprobó: Marcela Castro Ospina – Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano
Elaboró: Angélica Hernández Bautista – Profesional Especializado GGTH