

PLAN
ESTRATÉGICO DE
TALENTO
HUMANO
2021



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento. El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y de la GETH, los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional,

para lo cual la CAM fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y

desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Corporación, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

ASPECTOS NORMATIVOS

Constitución Política de Colombia. Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones: sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998, en el área de Protección y Servicios Sociales.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

Decreto Nacional 682 de 2001, por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.

Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

Ley 909 de 2004, por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 1221 de 16 de julio de 2008, Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único

Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
MIPG, Manual Operativo – Dimensión N°1

GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017.

Decreto 2011 de 2017, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la CAM: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la CAM, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

PROPOSITO

Fortalecer permanentemente el trabajo en casa a través del desarrollo de actividades que permitan la adaptación del servidor público a esta nueva modalidad de trabajo por medio de:

- a) Capacitaciones en el manejo de herramientas ofimáticas y trabajo colaborativo a distancia
- b) Virtualización del programa de entorno laboral saludable
- c) Implementación de protocolos de bioseguridad y acciones para enfrentar la emergencia sanitaria
- d) Promover el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores que les permitan afrontar las nuevas condiciones laborales.

Lo anterior, con el fin de coadyuvar a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de

esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

DISPOSICION DE INFORMACION

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la CAM cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2019-2020.

CARACTERIZACION DE LA POBLACION Y DE LOS EMPLEOS

La profesional universitaria con funciones de gestión humana mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la CAM, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Asimismo, la entidad cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la profesional universitaria con funciones de gestión humana de la CAM, mediante la matriz GETH se evidencia una calificación de 87.2 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN". Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano dentro de la Corporación.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	74
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
		- Ruta para generar innovación con pasión	88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

RESULTADOS MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL 2020

El objetivo principal de dicho cuestionario fue identificar la percepción del clima organizacional a través de una muestra de 34 trabajadores de las diferentes sedes de La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM.

En este sentido, los resultados reportaron una buena percepción en las escalas de estructura, desafíos, relaciones e identidad y una mala percepción en responsabilidad, cooperación, recompensa, estándares de desempeño y conflicto. Los resultados son consistentes con la realidad y percepción de una muestra menor al 50% de los trabajadores vinculados a La Corporación, demostrando una estructura organizacional en la que las decisiones se toman desde una alta dirección.

La percepción positiva en ítems que pertenecen a estructura demuestran que La Corporación cuenta con estructuras organizacionales y jerárquicas claramente definidas para sus trabajadores, sin embargo, se encuentra cierta percepción desfavorable en cuanto a un exceso de normas o reglamentos que pueden entorpecer sus labores, atendiendo a veces a la falta de planificación y organización de las mismas.

Con el objetivo de atender a esta percepción, resulta importante reforzar la comunicación asertiva y efectiva dentro de La Corporación, permitiendo que los trabajadores conozcan los objetivos y directrices claras en sus labores, optimizar la comunicación permite también potencializar los resultados. Los ítems correspondientes a desafío, proporcionan la idea de que La corporación se enfatiza siempre en la posición de asumir los riesgos mayormente controlados que permitan una ejecución perfecta de su labor y función, sin embargo, existe una percepción un tanto negativa en el tiempo que existe para la ejecución de ciertas actividades, por tanto, es necesario que se capacite a los trabajadores en el manejo eficaz del tiempo y a los jefes en la distribución adecuada de cargas de trabajo.

Para la escala de relaciones la percepción resulta muy en relación a la muestra recogida, sin embargo, los trabajadores perciben en momentos ambientes de tensión y hermetismo en las relaciones interpersonales. Se deben propiciar mayores encuentro lúdicos y recreativos que permitan al equipo de trabajo socializar en ambientes más informales. La escala con mejor percepción es identidad, lo cual puede entenderse en razón a que gran parte de la población de trabajadores llevan más de 15 años al servicio de La Corporación, los trabajadores perciben seguridad y estabilidad en sus puestos de trabajo.

Dada la mala percepción en escalas como responsabilidad, cooperación, recompensa, estándares de desempeño y conflicto, se hace necesario resaltar que los trabajadores no perciben confianza en su desempeño por parte de sus jefes inmediatos, reconociendo poca iniciativa con espacios para promover o exaltar aspectos positivos, ítem que se encuentra directamente relacionado con la escala de recompensa donde no se evidencia posibilidades de ascenso, identificando más amenazas y críticas que reconocimientos; promover incentivos como "Salarios Emocionales" los cuales no representan siempre una inversión económica, en cambio tienen el propósito de promover una imagen más positiva frente a su ambiente laboral, algunos de ellos pueden comprender horarios flexibles, teletrabajo enfatizado en un cumplimiento adecuado de horario, días libres o beneficios sociales por obtención de metas o días importantes para el trabajador (cumpleaños), uno de los más importantes es el reconocimiento a la obra bien hecha.

Otra de las escalas que cuenta con una mala percepción y es necesario intervenir es cooperación, atendiendo a ítems que denotan alta exigencia, presión constante de mejoras, lo cual se encuentra directamente relacionado con la escala de estándares, donde se identifica alta presión por parte de los jefes, sin tomar en cuenta las

aspiraciones individuales, adicional a eso, resulta importante mejorar y propiciar adecuadas relaciones interpersonales, que alienten al adecuado trabajo en equipo teniendo en cuenta el factor humano de los trabajadores. Es necesario capacitar a los equipos de trabajo en habilidades para la adecuada resolución de conflictos, exposición de creencias y puntos de vista.

A través de dicha muestra tomada, fue posible evidenciar un enfoque integrado que comprende estilos de liderazgo, factores ambientales, rasgos de personalidad, creencias, valores y motivaciones intrínsecas, se conoce una percepción medianamente positiva frente al clima organizacional rescatando puntos positivos como lo son identidad los cuales se pueden utilizar a favor de las mejoras que se deben realizar.

RESULTADOS FURAG 2019

RECOMENDACIÓN N° 36: Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

RECOMENDACIÓN N° 37: Garantizar que se presente en los plazos y condiciones de los artículos 13 al 16 de la ley 190 de 1995 la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La CAM y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP han dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Auditorías al Sistema Integrado de Gestión
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El área de gestión humana en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos:

SISTEMA	PROCESO QUE APOYA	ORIGEN
SIGEP	Es el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público en Colombia.	Externo
SEYGOB	Gestión de nómina y pagos	Externo

POSITIVA EN LINEA -ALISSTA	Sistema de la ARL Positiva en el que se gestionan las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades. Gestión del SGSST .	Externo
SIMO	Sistema de información en el que se carga la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad.	Externo
EDL - CNSC	Aplicativo para evaluación de desempeño par empleados de carrera administrativa.	Externo

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la CAM, 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 de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la CAM, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control interno

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	COMPONENTE T-H	BENEFICIARIOS
RUTA	SUB-RUTA	ACTIVIDADES				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Corporación (según tipos de riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas

<p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>		los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.				
		Difundir información útil para fortalecer el trabajo en casa.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad.
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Ruta para generar innovación con pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la modalidad de trabajo en casa	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes


		prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.				
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	Capacitación	Servidores
		Aplicar el Sistema de evaluación de desempeño establecido mediante Acuerdo 6172 de la CNSC adoptado en la entidad.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	Capacitación	
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	Capacitación	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	Capacitación	
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor	Desarrollo	D2	Bienestar	

RUTA DEL CRECIMIENTO		Público.				
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderando talento	Mantener actualizada la información de Caracterización de la Población de Función Pública.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar		
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC		
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	
La cultura de hacer las cosas bien		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nomina	
		Actualizar el manual de funciones	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento	

	las cosas bien”	y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.			Humano	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	Servidores
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	D2	Comités	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano.	Servidores y contratistas

PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TH

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p style="text-align: center;">RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p style="text-align: center;">La felicidad nos hace productivos</p>
	2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos
		Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORAS	MEJORAS A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN EFICACIA DE LAS ACCIONES
Plan de bienestar e incentivos elaborado	Estructurar el Plan de Incentivos en sus distintas categorías para exaltar la labor, buen desempeño y gestión de los servidores. Los reconocimientos se harán de manera pública con el fin de motivar la réplica de estas buenas prácticas en los servidores de la	31/01/2021	15/12/2021

	entidad.		
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos con la CNSC	31/01/2021	31/03/2022
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Implementar actividades para los pre pensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación	31/08/2021	15/12/2021
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Aplicar las herramientas creadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento y crear acciones conjuntas para gestionar la transferencia del conocimiento cuando ocurre una desvinculación	31/05/2021	15/12/2021

EVALUACION DEL PLAN

- A) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia, el autodiagnóstico se aplicará nuevamente con cohorte 31 de diciembre de 2021.
- B) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Durante el primer trimestre de 2022 se evaluará a través de la encuesta con la revisión por parte de la Asesora de Dirección, funcionaria encargada de este reporte, para evaluar el nivel de madurez, así como adoptar las recomendaciones que este genere para la gestión del talento humano.

REFERENCIAS:

- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>
- https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2020-01-30_Plan_estrategico_talento_humano_2021.pdf/c279f977-65be-d048-3757-e5c87b03f6bf?t=1612151804841