



UAEOS

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

# 2023





**UAEOS**

# **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

**Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya**  
Director nacional (E)

**Ronal Alfonso Torres Torres**  
Subdirector nacional

**Gloria Patricia Medina Tarazona**  
Directora de Investigación y Planeación (E)

**Álvaro Mauricio Rodríguez Amaya**  
Director de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

**Elaborado por:**  
**Carmen Julia Lizarazo Mojica**  
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

**Revisión de forma, corrección de estilo**  
**María Cristina Nuñez Duque**  
Profesional Comunicaciones y Prensa

**Diseño y diagramación**  
**Joanyfer Frago Carrillo**  
Grupo de Comunicaciones y Prensa

# TABLA DE CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

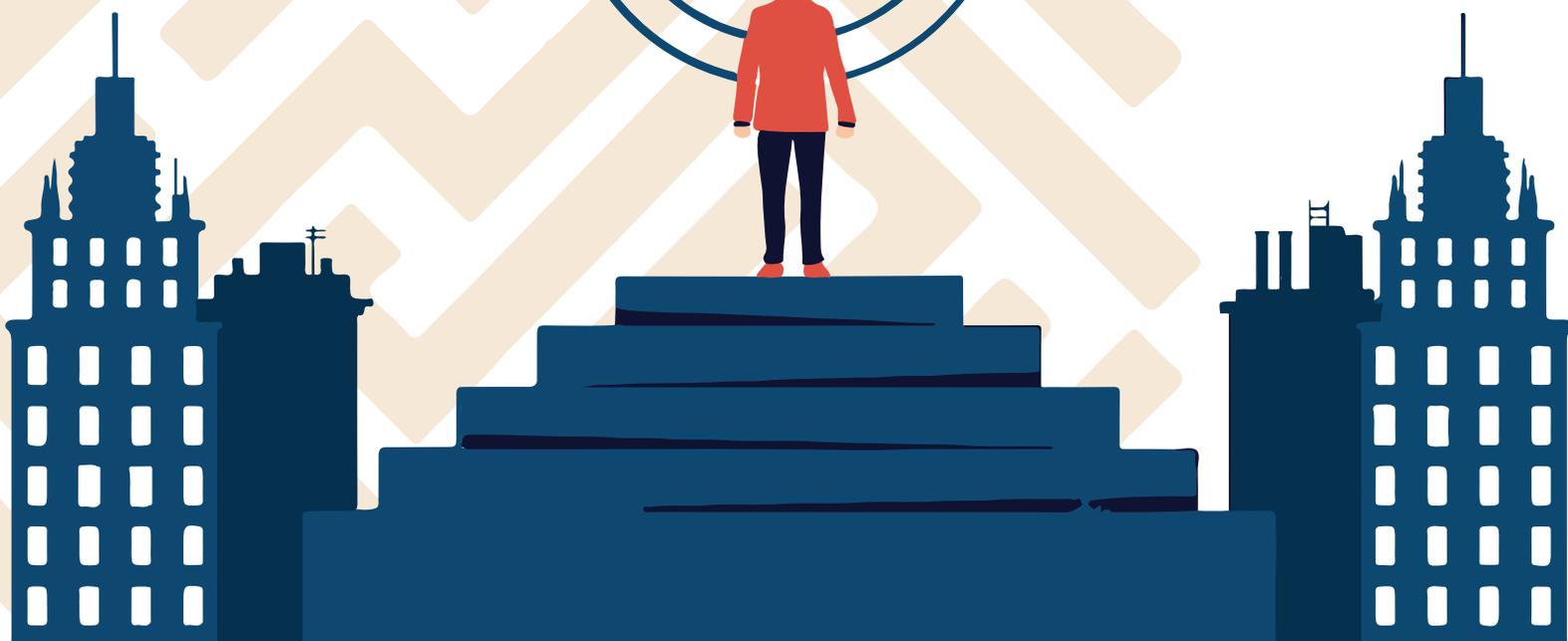
- 1.** MARCO NORMATIVO
- 2.** OBJETIVOS
- 3.** DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
  - 3.1** MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG
  - 3.2** MATRIZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
  - 3.3** RESULTADOS MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2022
- 4.** DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
  - 4.1** ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD
  - 4.2** ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC
  - 4.3** ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: SERVIDORES SALUDABLES
  - 4.4** ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST
  - 4.5** ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
  - 4.6** ESTRATEGIA VINCULACIÓN SIGEP
  - 4.7** ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**4.8** ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

**4.9** ESTRATEGIA CERTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE TIEMPOS LABORADOS – CETIL –  
MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO

**5.** EVALUACIÓN DEL PLAN

**6.** PLANEACIÓN 2023



# INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica de la **Unidad Administrativa Especial**, se orienta la Gestión Estratégica del Talento Humano al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Programa de Gobierno 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, bases programáticas del Plan de Desarrollo Nacional y Plan Estratégico Institucional, como lo son:

- 1.** *Fomentar la cultura asociativa solidaria para generar conocimiento de los principios, valores y bondades del sector solidario.*
- 2.** *Promover la generación de ingresos y la inclusión social y productiva de la población a través del emprendimiento solidario.*
- 3.** *Fortalecimiento a la institucionalidad pública y la participación ciudadana para el desarrollo del modelo asociativo solidario en esquemas de buen gobierno, gobernanza y gobernabilidad.*

El **Plan Estratégico del Talento Humano – 2023** se formuló con base en la herramienta para gestionar adecuadamente el talento humano, a través del ciclo de vida del servidor público, como lo es el ingreso, desarrollo y retiro; garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, tal como lo concibe el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Incluye, entre otros, el **Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación - PIC, Plan de Bienestar e Incentivos: Servidores Saludables, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, Evaluación del Desempeño Laboral, SIGEP II, CETIL**, entre otros y los procedimientos inherentes a la Gestión Estratégica del Talento Humano del Estado Colombiano.





# 1. MARCO NORMATIVO

## **Ley 909 de 2004 – La Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, Artículo 15°.**

Establece: *“Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, entre otras, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”*

## **Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.22.3.14.**

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. 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: 3. Plan Anual de Vacantes

## **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 en el Artículo 2.2.22.3.14.**

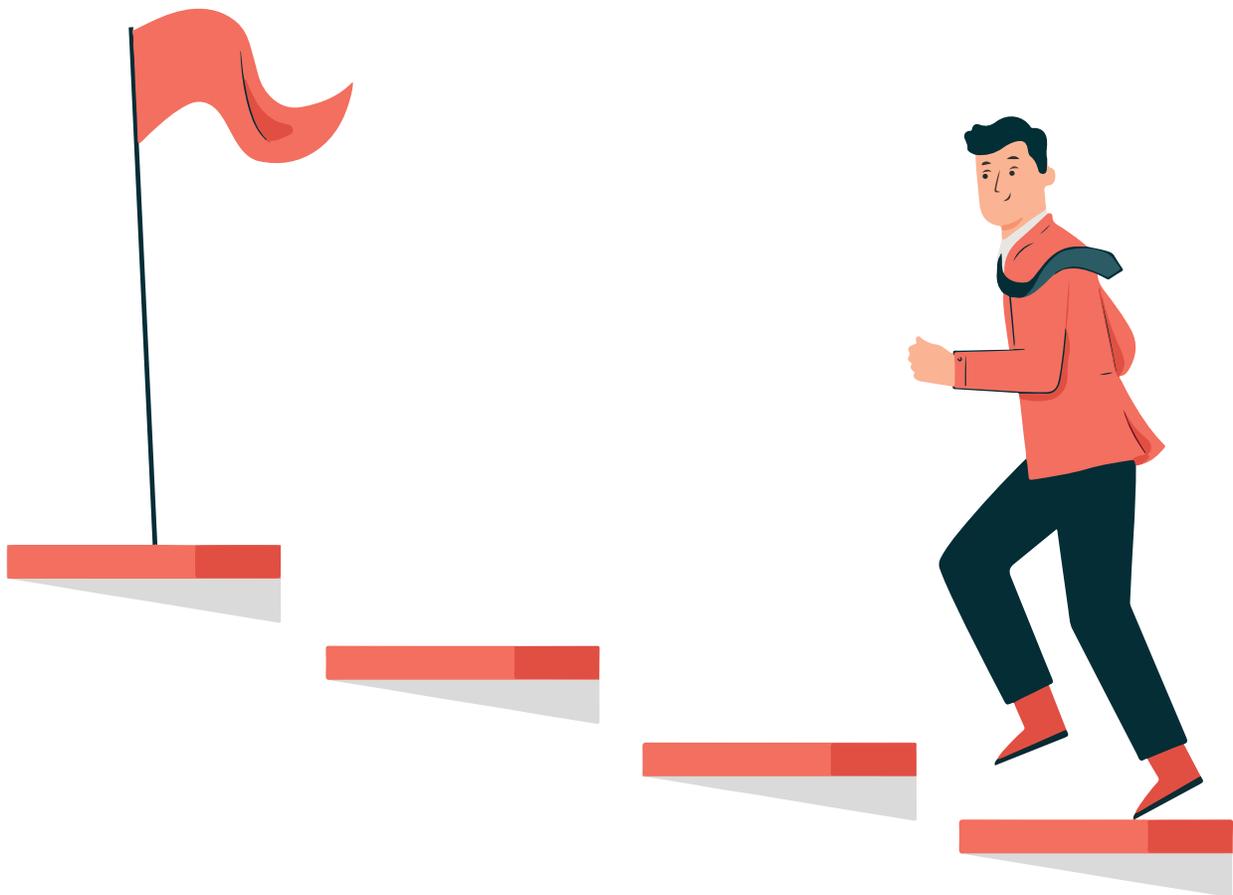
Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

## **Decreto 815 de 2018**

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

## Decreto 726 de 2018

Por el cual se modifica el **Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016**, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.





## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial, a través del ciclo de vida del servidor público, como lo es el ingreso, desarrollo y retiro; garantizando la provisión oportuna de los empleos con personal idóneo, para el desarrollo de acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo que mejoren la calidad de vida laboral, familiar y personal de los funcionarios de la entidad.

### 2.2 Objetivos Específicos

1. Generar espacios y mecanismos innovadores que permitan garantizar la satisfacción de los ciudadanos a través de la Política de Integridad, los valores y principios ejes fundamentales del Código de Integridad de la Unidad Administrativa Especial.
2. Fortalecer el liderazgo con el fin de propiciar espacios de desarrollo y crecimiento a través de las estrategias de formador de formadores, capacitación, procesos de inducción, reinducción y actualización, contemplados en el Plan Nacional de Capacitación 2030 del Estado Colombiano.
3. Propiciar condiciones de bienestar social para que los servidores públicos de la entidad experimenten que cuentan con un adecuado equilibrio entre el trabajo, su vida familiar y personal, con incentivos que se reflejen a través de la “Ruta de la Felicidad”.
4. Disponer de información que permita identificar los riesgos y peligros surgidos por causa del Coronavirus COVID-19, con el propósito de fortalecer los programas y procedimientos de promoción, prevención e intervención conducentes a proteger la salud física y mental de los servidores públicos de la entidad.
5. Establecer y priorizar acciones que permitan el cumplimiento de las estrategias del Plan de Acción de la vigencia verificando el cumplimiento el cumplimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad.



### 3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con **MIPG**, la entidad cuenta con información oportuna y actualizada que permite que el Plan Estratégico del Talento Humano, tenga insumos confiables para desarrollar la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de instrumentos de autodiagnósticos, estudios de necesidades y resultados de instrumentos de la función pública que aportan al mejoramiento continuo, así:

#### 3.1 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión **FURAG**

El **modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)** cuenta con el **formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG)**, a través del cual se captura, monitorea y evalúa la gestión, el desempeño institucional y los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo.

La medición se hace mediante un procedimiento estadístico que realiza lo siguiente:

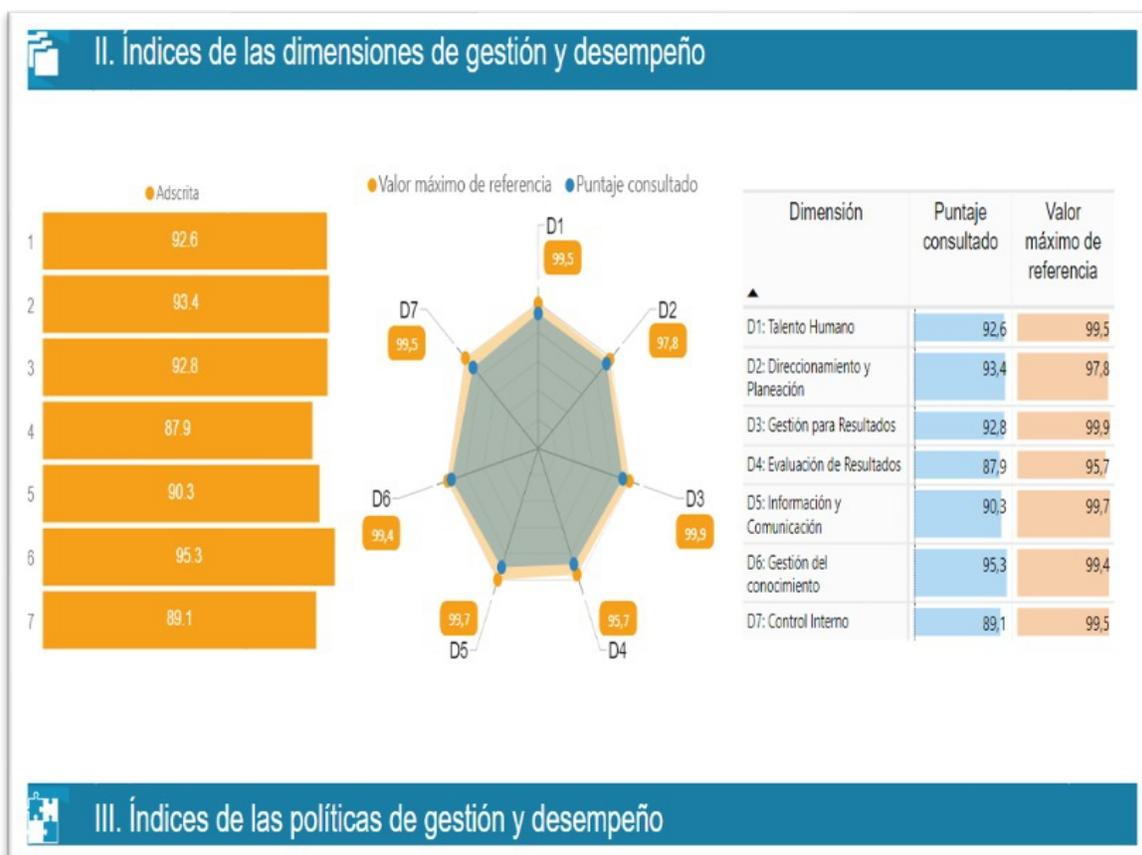
En primer lugar, se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas. La información se captura a través del **formulario único de reporte y avance de gestión (FURAG)**.

Posteriormente, se procesa esa información estadísticamente y se calcula el **índice de desempeño institucional (IDI)**.

Luego de tener los resultados de la medición, la entidad debe diseñar e implementar acciones concretas de mejora que le permitan aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados.

Además, el **FURAG** recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, dicho de otro modo, recopila información sobre la gestión que ha adelantado la entidad. A partir de la planeación estratégica, la especialización del talento humano en procesos transversales permite minimizar los riesgos asociados con la baja cualificación y experticia en los aspectos relacionados con la gestión institucional.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados mediante el **FURAG II**, de la **Unidad Administrativa Especial**, durante la vigencia 2022, así:

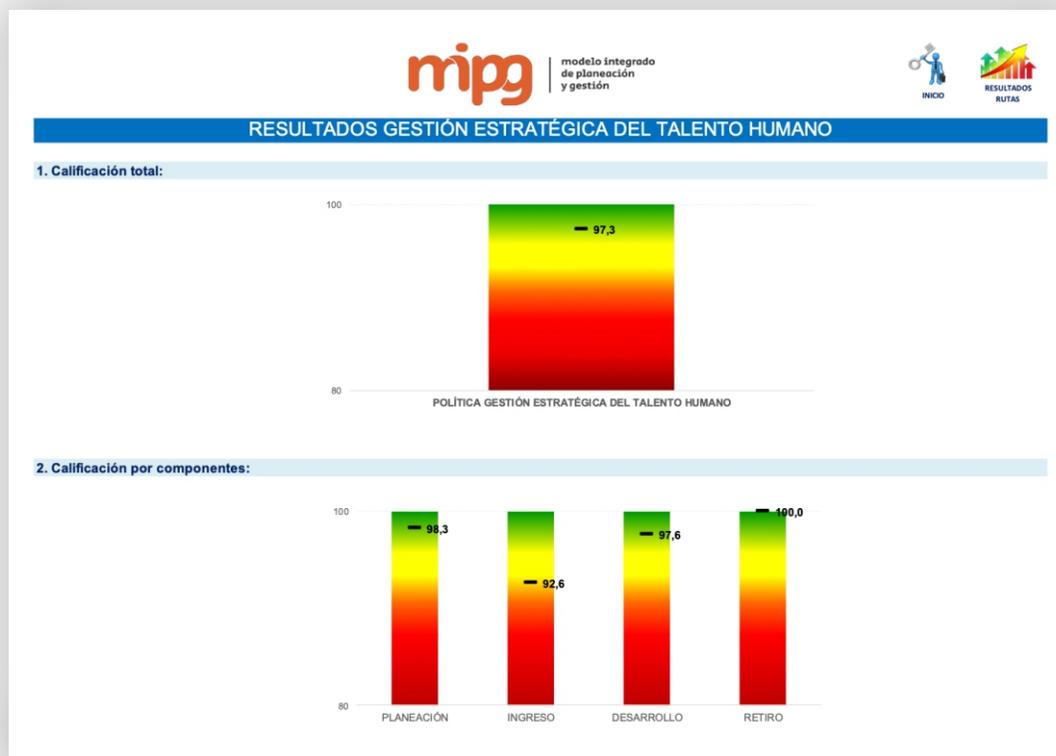


### 3.2 Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

La matriz de la **GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano)** es una herramienta que le permite a la entidad saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano, y las diferentes variables que componen la matriz se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la **GETH**, el ciclo **PHVA** y el ciclo de vida del servidor público, con lo que se pretende abarcar integral y sistemáticamente los temas relacionados con el talento humano.

La aplicación de la herramienta le entrega a la entidad un autodiagnóstico de la primera dimensión del **modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**, es decir, es un auto reconocimiento en el que la entidad hace un inventario de los requisitos que el área responsable debe llevar a cabo para cumplir con los lineamientos dados en el **modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)** en torno al talento humano en el sector público.

El autodiagnóstico de la **Gestión Estratégica del Talento Humano**, para la **Unidad Administrativa Especial**, fue del **97.3**. La herramienta permite saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano, así:



Por lo anterior, la **Unidad Administrativa Especial** fortalecerá para la vigencia 2023 las Rutas de Creación del Valor, con el propósito de producir resultados eficaces, eficientes y efectivos, a través de las siguientes rutas:

### Ruta de la Felicidad

La felicidad nos hace productivos. Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado; con equilibrio entre el trabajo y su vida personal; con incentivos, y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

## Ruta del Crecimiento

Liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo y para poder lograr las metas organizacionales, también es necesario contar con el compromiso de las personas, por eso, el líder debe propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

## Ruta del Servicio

Al servicio de los ciudadanos. Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan.

## Ruta de la Calidad

La cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de las personas y de los procesos en la entidad

## Ruta del Análisis de Datos

Conociendo el talento en la **“era de la información”**. Uno de los aspectos más importantes para tener en cuenta en la gestión estratégica del talento humano está relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.

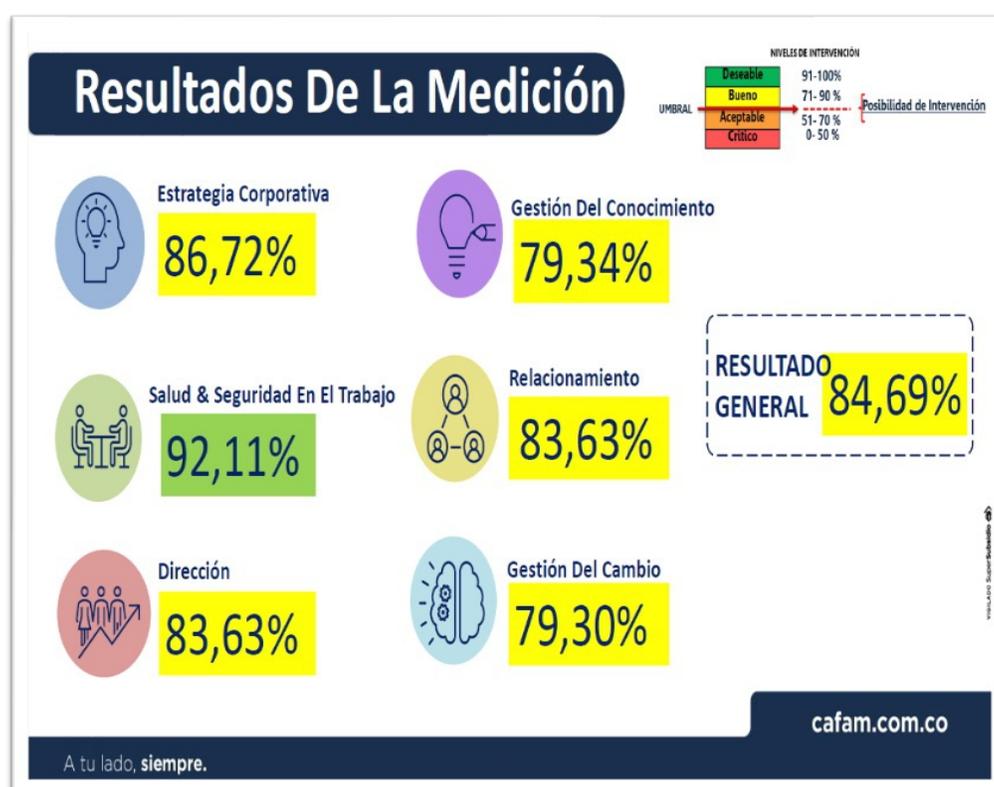
Es así como, conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar mejores decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información para orientar adecuadamente los programas que realmente inciden en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

## 3.2 Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, así mismo, se refiere a la percepción compartida que las personas se forman de las distintas realidades del trabajo y de la empresa a la que están vinculadas.

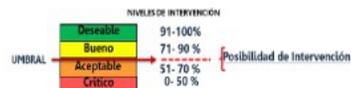
Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad a través de la **Caja de Compensación Familiar – CAFAM**, cada dos (2) años realiza el estudio de Clima Laboral, con el fin de establecer el diagnóstico, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que, como mecanismos de retroalimentación eficaz, permitan direccionar y coordinar acciones de mejora en la **Unidad Administrativa Especial**.

Para la vigencia 2022, el resultado de la Medición del Clima Laboral fue del **84.69%** de favorabilidad, de conformidad con los siguientes resultados:



La **Unidad Administrativa Especial**, para la vigencia 2023, llevará a cabo la intervención de conformidad con los resultados de la Medición del Clima Laboral para las siguientes variables:

## Resultados de la Medición



Desarrollo Individual **77,19%**

Capacitación **81,58%**



Gestión del Conocimiento

**79,34%**

Empleabilidad **79,82%**

Reconocimiento **78,95%**

A tu lado, **siempre.**

cafam.com.co

## Resultados de la Medición



Disposición para el Cambio **98,25%**

Innovación en la Entidad **77,19%**

Adhesión del Cambio **71,93%**



Gestión del cambio

**79,30%**

A tu lado, **siempre.**

cafam.com.co



## 4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la Gestión Estratégica de Talento Humano. Su propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos en el ciclo de vida del servidor público tales como el ingreso, desarrollo y su retiro:

### Ingreso

Busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

### Desarrollo

Definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su labor y con la entidad.

### Retiro

Está dirigida a comprender las razones de la deserción en el empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.

Por lo anterior, el Plan Estratégico del Talento Humano 2023, se ejecutará con el cumplimiento de las estrategias, de:

#### 4.1 Estrategia de Integridad

La **Unidad Administrativa Especial** generará espacios y mecanismos innovadores que permitan garantizar la satisfacción de los ciudadanos a través de la Política de Integridad y los valores y principios, ejes fundamentales del Código de Integridad de la entidad.

## 4.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2023

Para la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial se corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos que la Función Pública, a través del documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, presentó para orientar la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero, se plantea el lineamiento estratégico de la formación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación; luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano; se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de formación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

Finalmente, se encuentran las orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen bajo su responsabilidad equipos de trabajo.

La **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**, en cumplimiento de lo establecido en la *Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015* y los lineamientos del *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030*, formuló el *Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC – 2023*, con el objetivo de fortalecer el liderazgo y propiciar espacios de desarrollo y crecimiento a través de las estrategias de formador de formadores, capacitación, procesos de inducción, reinducción y actualización, contemplados en el Plan Nacional de Capacitación 2030 del Estado Colombiano.

## 4.3 Estrategia Plan de Bienestar e Incentivos: Servidores Saludables 2023

**El Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Servidores Saludables 2023, propiciará condiciones de bienestar social para que los servidores públicos de la entidad experimenten que cuentan con un adecuado equilibrio entre el trabajo, su vida familiar y personal; con incentivos que se reflejen por medio de la “Ruta de la Felicidad”, teniendo en cuenta los siguientes ejes:

**Eje 1:** Equilibrio Psicosocial

**Eje 2:** Salud Mental

**Eje 3:** Convivencia Social

**Eje 4:** Alianzas Interinstitucionales

**Eje 5:** Transformación Digital

#### 4.4 Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**, en cumplimiento de lo establecido Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, **1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3.**, referente a la **“Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”**, formuló para la vigencia 2023 el Sistema de Gestión de **Seguridad y Salud en el Trabajo – SG –SST**, con el objeto disponer de información que permita identificar los riesgos y peligros surgidos por causa del Coronavirus COVID-19, con el propósito de fortalecer los programas y procedimientos de promoción, prevención e intervención, conducentes a proteger la salud física y mental de los servidores públicos de la entidad.

Lo anterior, teniendo en cuenta la **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, y tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

#### 4.5 Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

La **Unidad Administrativa Especial** adoptó el 'Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba', establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo **No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018**, y realiza el proceso de conformidad con las fechas establecidas a través de la plataforma de EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Evaluación parcial del primer semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

**Evaluación parcial del segundo semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

**Evaluaciones parciales eventuales.** En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.

- b.** Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c.** Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d.** La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e.** Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

## 4.6 Estrategia Vinculación SIGEP II

El **SIGEP II** brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito, tal como lo señala el **artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015** y es de total responsabilidad de cada entidad.

Es obligación del representante legal y del jefe de talento humano mantener actualizada la información del servidor público en el **SIGEP II**, por otro lado, la entidad tiene la responsabilidad de:

- 1.** Registrar en el **SIGEP II** a cada servidor público y contratista, antes de su vinculación con la entidad o antes de la firma del contrato.
- 2.** Mantener actualizada la información del servidor público o contratista e incorporar cada situación administrativa que se genera o la modificación del contrato, según sea el caso.
- 3.** Desvincular del sistema al servidor público al momento de finalizar la vinculación o de liquidar el contrato.
- 4.** Mantener actualizada la información de la planta de personal.

- 5.** Revisar que la información que se ve reflejada en el portal del **SIGEP** esté debidamente actualizada.

#### **4.7 Estrategia Situaciones Administrativas**

Las situaciones administrativas son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la administración durante su relación laboral, y pueden ser:

- En servicio activo
- En licencia
- En permiso
- En comisión
- En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
- Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
- En periodo de prueba en empleos de carrera
- En vacaciones
- En descaso compensado
- Prestando servicio militar

#### **4.8 Estrategia Administración de Nómina**

Corresponde al salario que recibe el servidor público de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la denominación, y lo complementa la asignación básica, que es el pago percibido por los funcionarios que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los siguientes factores salariales:

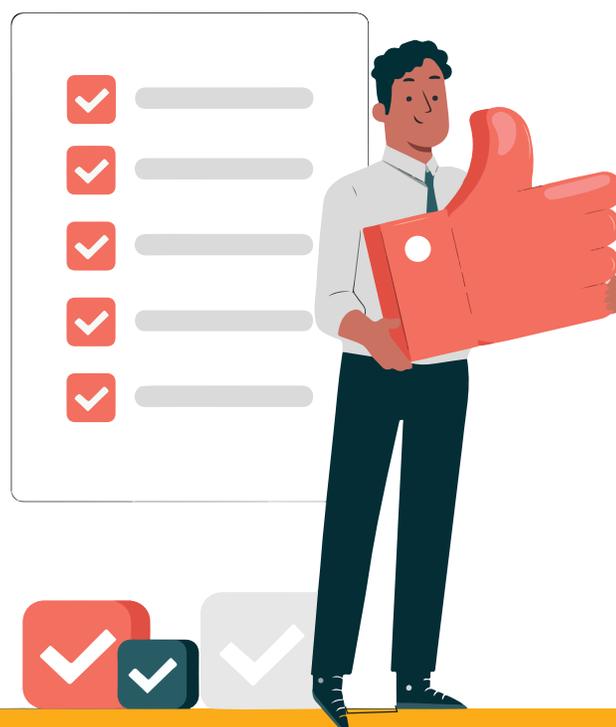
- Bonificación por servicios prestados
- Incrementos de salario por antigüedad
- Prima de servicios
- Auxilio de alimentación
- Reconocimiento por coordinación
- Auxilio de transporte
- Viáticos
- Gastos de representación
- Prima de riesgo
- Prima técnica

Lo anterior conforme el Decreto que expide anualmente el Gobierno Nacional que fija las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama ejecutiva, Corporaciones Autónomas, Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del Orden Nacional.

#### 4.9 Estrategia Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - CETIL

El Sistema de **Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - CETIL** tiene como objetivo servir como plataforma electrónica para centralizar el proceso de solicitud, trámite y expedición de Certificaciones de Historia Laboral, para empleados del sector público o empleados de empresas privadas que asumían sus propias pensiones. Dentro de sus principales funcionalidades se cuentan:

- Registro de las Entidades Certificadoras, así como de la información base de los empleadores por los cuales expiden certificaciones.
- Recepción de Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Creación de Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Seguimiento del estado de las Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Reparto de las Solicitudes de Certificación de Historia Laboral entre los usuarios facultados para certificar por parte de una Entidad Certificadora.
- Expedición electrónica de las Certificaciones de Historia Laboral, incluyendo su firma digital por parte del funcionario que la expide





## 5. EVALUACIÓN DEL PLAN

La Entidad implemento el Sistema Integrado de Gestión de la **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias –SIGOS–**, en el marco del *Modelo Integrado de Gestión y Planeación*, con el cual se realiza, entre otros procedimientos, el seguimiento, la medición y el análisis de los procesos a través del Plan de Acción, que se formula para cada vigencia y que el **Grupo de Gestión Humana** formuló para el 2023.

Además del seguimiento en mención, se continuará evaluando la **Gestión Estratégica del Talento Humano** de la **Unidad Administrativa Especial** por medio de lo siguiente:

- Instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de **MIPG**:
- El **FURAG**. Mediante este instrumento se evaluará, entre otras cosas, el estado de la **GETH** en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política:
- La Matriz **GETH**, como instrumento de diagnóstico (Autodiagnóstico de la Unidad).
- Resultados del Estudio de Clima Laboral de cada vigencia de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.
- El **SIGOS**, Evaluación de la **Gestión Estratégica de Talento Humano** (Proceso).

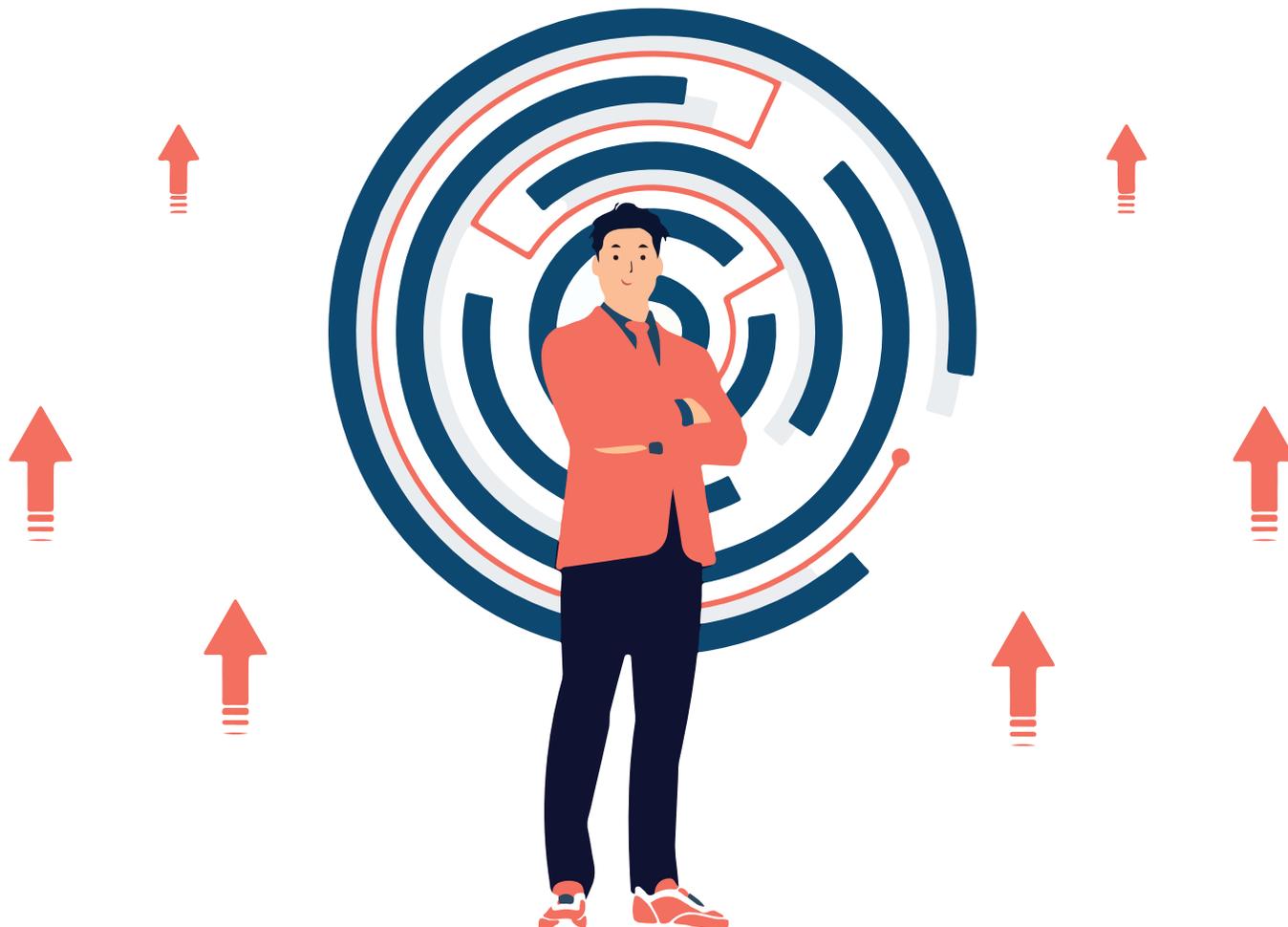




## 6. PLANEACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

La matriz que se muestra a continuación consolida el Plan de Acción, formulado por el **Grupo de Gestión Humana para la vigencia 2023**, el cual fija las políticas, estrategias, dimensiones determinadas en el **MIPG**, como mecanismos para promover la integridad de las funciones y competencias de los servidores públicos de la **Unidad Administrativa Especial**, acorde al Programa de Gobierno 2022-2026 “**Colombia Potencia Mundial de la Vida**”, bases programáticas del Plan de Desarrollo Nacional y el Plan Estratégico Institucional, como son:

**(Ver Anexo No. 1 – Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023)**



# ANEXO No. 1

## GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### PLAN DE ACCIÓN 2023

