



GOBIERNO
DE COLOMBIA



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS

VERSIÓN 06

CÓDIGO UAEOS-FO-GDO-17

FECHA EDICIÓN 24/09/2018



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS

Grupo de Gestión Humana

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
 - 3.1 MATRIZ DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
 - 3.2 MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG
 - 3.3 MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
 - 4.1 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD
 - 4.2 ESTRATEGIA VINCULACION SIGEP
 - 4.3 ESTRATEGIA ADMINISTRACION DE NÓMINA
 - 4.4 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
 - 4.5 ESTRATEGIA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL
 - 4.6 ESTRATEGIA EXPEDICION CERTIFICACIONES BONO PENSIONAL
 - 4.7 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
 - 4.8 ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
 - 4.9 ESTRATEGIA PLAN SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
5. EVALUACIÓN DEL PLAN
6. PLANEACIÓN 2019



INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, enmarco el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, tal como lo concibe el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como una 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.

Para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano, se tendrán en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, como son: La Gestión Estratégica del Talento Humano y la Integridad, para cumplir con el objetivo central de MIPG, de “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Por otra parte, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamentales de la entidad. Para lo cual la Unidad Administrativa Especial contempla las estrategias de vinculación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, evaluación del desempeño laboral, entre otros, aportando a las Rutas de la Felicidad, del Crecimiento, del Servicio, de la Calidad y del Análisis de Datos, caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, los cuales se describen en el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019.



1. MARCO NORMATIVO

1. Ley 909 de 2004 – La Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, Artículo 15º.

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”*

2. 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

3. 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.



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar a través de las estrategias y rutas la política que integra la Gestión del Talento Humano, con el fin de fortalecer los principios de integridad y legalidad, de tal manera que contribuya al mejoramiento de capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer el liderazgo de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial a través de la inducción, entrenamientos en puesto de trabajo, reintroducción y procesos de capacitación, propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, para el cumplimiento de las metas de la entidad a través de la Ruta del Crecimiento.
2. Promover las buenas prácticas en la Gestión del Talento Humano a través de la “RUTA DE LA FELICIDAD”, orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, que contribuya al desarrollo humano y la satisfacción de necesidades del ser y del estar.
3. Fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), dando aplicación a la normatividad legal vigente, basados en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación y las acciones de mejoramiento con el propósito de controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los servidores públicos de la entidad.
4. Implantar el Sistema de Evaluación del Desempeño de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Realizar el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción de la vigencia y verificar el cumplimiento de las estrategias que integran la política del Plan Estratégico de Talento Humano.



3. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es fundamental levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano en la entidad.

Por ello, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, utilizó varias herramientas fundamentadas de la política, así:

3.1 MATRIZ DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Instrumento de autodiagnóstico que contiene un inventario de los requisitos que la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, con el fin de identificar fortalezas y los aspectos a mejorar en la Gestión Estratégica de Talento Humano.

El Grupo de Gestión Humana, realizó el autodiagnóstico a través de la matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano y evidencio una calificación de 98.50 sobre el total de 100, la cual permitió ubicar a la Unidad Administrativa Especial, en un tercer nivel de consolidación, lo cual significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la Gestión Estratégica de Talento Humano ya hace parte de la cultura organizacional.



ENTIDAD				
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
Porcentaje por fases	2,3%	1,5%	96,2%	98,5
TOTAL AGRUPADO		CONSOLIDACIÓN		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100	
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100	
		- Ruta para generar innovación con pasión	94	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	97	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	100	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	98	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	99	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	99	



3.2 MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para la unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, así:

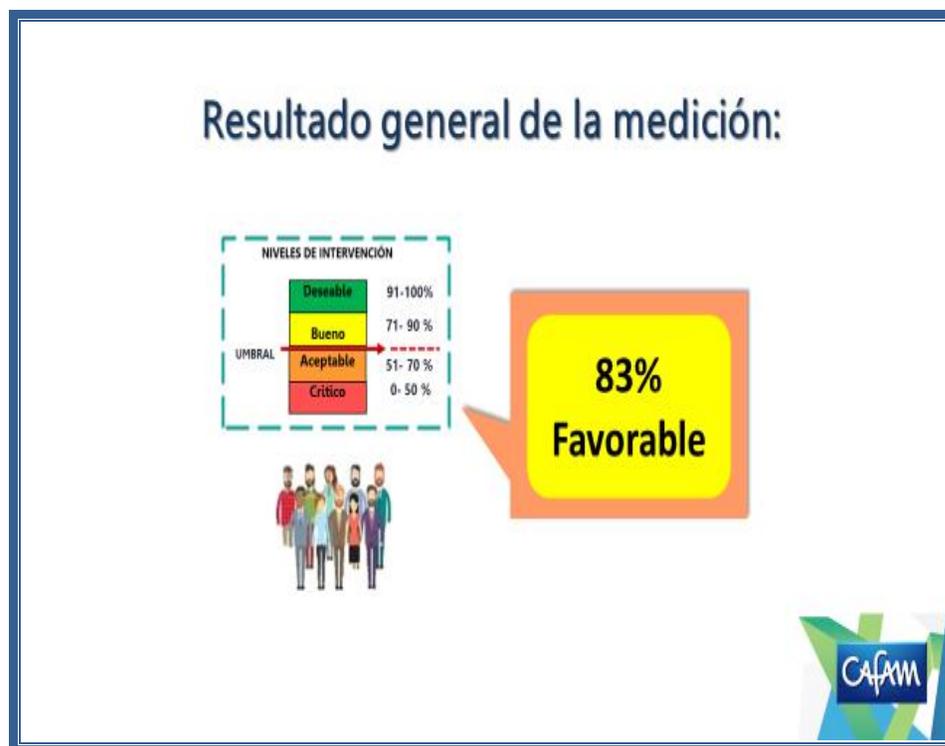
Evaluación MIPG 2017								
Dimensiones	Políticas	UAEOS	Mintrabajo	Supersubsidio	Colpensiones	SENA	Unidad de Empleo	Puntaje máximo grupo par
Índice de desempeño Institucional		80,8	74,8	79,2	82,4	80,7	70,2	94,6
TALENTO HUMANO	Dimensión	82,9	64,1	75,8	84,6	82,1	64,6	82,9
	Integridad	81,2	73,9	76,4	80,2	79,3	63	95,4
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Dimensión	81,1	77	80,2	85,6	82,5	76,1	95,4
	Planeación Institucional	82,2	69,4	76,2	86,7	85,1	69,1	88,7
GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	Dimensión	78,6	76,3	80,1	80,4	80	71,6	95,4
	Fortalecimiento Organizacional y simplificación de Procesos	75,3	68,6	84,4	78,6	81,3	58	84,4
	Gobierno Digital	79	80,5	80,9	82	83	77	95,4
	Seguridad Digital	74,7	80,1	76,9	81,6	70,1	75,2	89,2
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	80,3	76,8	75,6	78,4	78	62,8	95,4
	Racionalización de trámites	75,2	72,8	74,1	74,7	70,1	62,9	77,2
	Servicio al ciudadano	68,7	69,4	74,5	77	73,1	75,4	80,8
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Dimensión	79,2	78	77,8	80,7	80	69,6	95,4
	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	78,2	73,1	78,5	81,2	80,3	64	85,4
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Dimensión	84	77,9	80,2	84	80,1	73,7	95,4
	Gestión Documental	83,4	72,4	80,8	85,5	77,2	74,9	92
	Transparencia, acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción	82	75,3	80,4	83,9	77,7	70,5	95,6
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Dimensión	77,1	77	75,4	76,6	82,6	69,1	92,2
CONTROL INTERNO	Dimensión	79,9	75	80,3	83,3	79,9	70	92,7
Componentes	Ambiente de control	80,7	70,2	81,7	82,9	75,4	68,3	8,66
	Gestión del Riesgo	73,7	71,6	80	83,1	77,9	60,2	88,4
	Actividad de Control	83,2	71,9	79,1	83,9	78,3	74,1	95
	Información y Comunicación	82,1	76,9	78,4	84,3	76,2	68,4	95,4
	Actividades de Monitoreo	75	75,9	79,5	78,7	80,2	68,6	88,3



3.3 MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, realizó la Medición del Clima Organizacional para la anterior vigencia con el apoyo de la Caja de Compensación – CAFAM, cuyo resultado, fue:

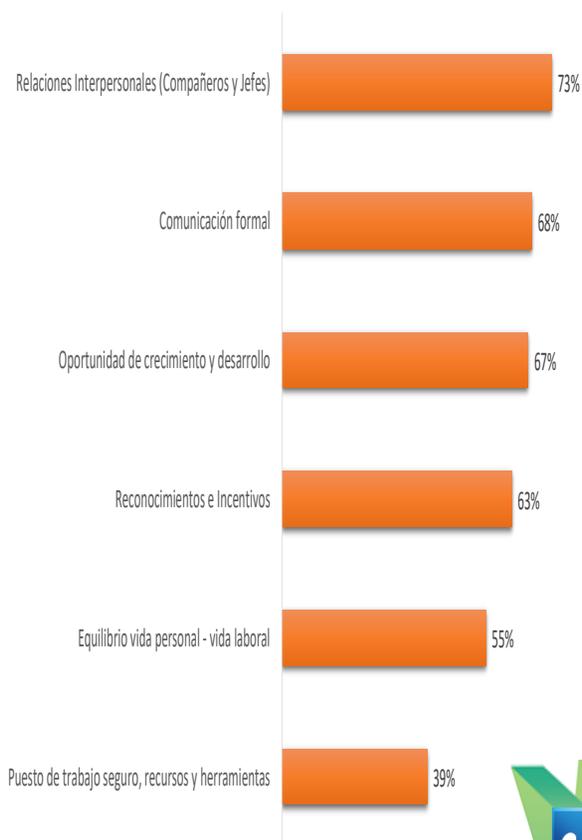


Por lo anterior y acuerde a los resultados de la medición del clima Organizacional la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, fortalecerá las siguientes variables durante la vigencia 2019:



Variables que Impactan la calidad de Vida Laboral

En ORGANIZACIONES SOLIDARIAS habría un mejor Clima Laboral si hubiera mayor:





4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO 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 y 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:** Se buscan 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:** Se 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 trabajo y con la entidad.
- **Retiro:** La gestión 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.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, desarrollará el Plan Estratégico del Talento Humano 2019, a través de las siguientes estrategias:

4.1 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, presento con orgullo el Primer Código de Integridad del Servicio, creado por el Departamento Administrativa de la Función Pública y ajustado por la entidad para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros.

En el Código de integridad se encuentran las definiciones para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos, además del valor institucional de la Unidad Administrativa Especial: “La Solidaridad”.



4.2 ESTRATEGIA VINCULACION SIGEP

El SIGEP, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta tecnológica de administración y gestión del talento humano que facilita el manejo de la información de los servidores públicos y contratistas al servicio del Estado, orientado a fortalecer el proceso de toma de decisiones institucionales y la formulación de políticas públicas.

La Unidad Administrativa Especial, a través del SIGEP, reporta los ingresos y egresos de personal por medio de la información de hojas de vida, declaración de bienes y rentas, vinculaciones y situaciones administrativas de los empleados públicos de la planta de personal de la entidad.

4.3 ESTRATEGIA ADMINISTRACION 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 complementan 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 del 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 al Decreto del 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.



4.4 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas en la Unidad Administrativa Especial, son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral, tales como:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando servicio militar

4.5 ESTRATEGIA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, adoptará 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.

4.6 ESTRATEGIA EXPEDICION CERTIFICACIONES BONO PENSIONAL

Los Bonos Pensionales son títulos de deuda pública que constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados del Sistema General de Pensiones que está compuesto por los dos regímenes mencionados anteriormente.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, expide certificaciones para bonos pensionales a los exfuncionarios de la Superintendencia de Nacional de Cooperativas, DANCOOP, DANSOCIAL, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 3° del Decreto 13 de 2001, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de la Protección Social



(Hoy Ministerio de Trabajo), mediante la Circular Conjunta No.13 de abril de 2007, determinaron de uso obligatorio para “TODAS LAS ENTIDADES QUE CERTIFICAN TIEMPOS DE SERVICIO Y/O SALARIOS PARA BONOS PENSIONALES Y/O PENSIONES”, en los tres (3) formatos de certificación de información laboral y de salario, así:

FORMATO No. 1: CERTIFICADO DE INFORMACION LABORAL, Su fin primordial, es el de certificar los periodos de vinculación laboral con entidades públicas, válidos para pensión y/o para bono pensional.

El formato No. 1 es el formato que se debe expedir por defecto para todos los casos pues es el que enmarca el periodo durante el cual el trabajador o ex trabajador prestó sus servicios a la entidad.

FORMATO No. 2: CERTIFICACION DE SALARIO BASE, se usa exclusivamente para certificar el salario base con destino a la liquidación de bonos pensionales de las personas que seleccionaron régimen después de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.

FORMATO No. 3(A): CERTIFICACION DE SALARIOS MES A MES, para la liquidación y emisión de Bonos Pensionales tipo A Modalidad 1, se expide con destino a los Fondos Privados de Pensiones y para las personas cuya primer vinculación laboral inició con posterioridad al 30 de junio de 1992 y antes del 1° de abril de 1994. Las Administradoras de Pensiones podrán requerir este formato para casos de personas que tengan derecho a bono pensional Tipo A modalidad 2, en casos de siniestros, cuando sea requerido para el cálculo del IBL. Las entidades no están obligadas a certificar en este formato los tiempos cotizados al Instituto de Seguros Sociales (hoy COLPENSIONES), o a las Administradoras Privadas de Pensiones.

FORMATO No. 3 (B): CERTIFICACION DE SALARIOS MES A MES para la liquidación de pensiones del Régimen de Prima Media con Prestación Definida. Los salarios a certificar son los correspondientes a las vinculaciones laborales con entidades públicas u oficiales; se expide con destino a COLPENSIONES, CAJANAL o cualquier otra caja o entidad pública u oficial que otorgue pensiones del Régimen de Prima Media con Prestación Definida. Las entidades no están obligadas a certificar en este formato los tiempos cotizados al Instituto de Seguros Sociales (hoy COLPENSIONES), o a las Administradoras Privadas de Pensiones



4.7 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

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 - PNFC para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019; a partir de la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades.

Y por lo tanto la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluye Rutas de Creación del Valor, entre otras la Ruta del Crecimiento: Liderando Talento. Para fortalecer el liderazgo de los servidores públicos, propiciando espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras con la capacitación, el desarrollo de competencias gerenciales, la inducción y reinducción, entre otras.

4.8 ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en su compromiso por la gestión estratégica del talento humano y dando cumplimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; estrategia propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece el enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo como lineamientos para el mejoramiento del entorno laboral saludable por medio de las rutas de creación de valor.

Rutas que son “entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces” frente a la satisfacción, el ambiente laboral, la salud física y mental del servidor público. Donde el cambio de la cultura organizacional no depende únicamente de la entidad si no del servidor público lo cual se logra fortaleciendo el sentido de pertenencia, la satisfacción personal y los valores institucionales.

4.9 ESTRATEGIA PLAN SE 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: “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio



ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”, actualizó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG –SST, a partir de la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que incluye Rutas de Creación de Valor, entre ellas la Ruta de la Felicidad, que nos hace productivos y relacionada entre sus temáticas la Seguridad y Salud en el Trabajo.



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, 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, formulo para el 2019.

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

- Instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG:
- El FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y 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)
- El FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política
- El SIGOS, Evaluación de Planeación Estratégica de Talento Humano:



6. PLANEACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019

La matriz que se muestra a continuación, consolida el Plan de Acción, formulado por el Grupo de Gestión Humana para la vigencia 2019, el cual consolida las políticas, estrategias, dimensiones determinadas en el MIPG, como mecanismo para promover la integridad de las funciones y competencias de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, con las que se dará cumplimiento a los objetivos y metas de la entidad en concordancia con el Plan de Desarrollo “El Pacto por Colombia” .

(Ver Anexo No. 1 – Plan de Acción – Grupo de Gestión Humana - 2019)