



El empleo
es de todos

UAEOS

VERSIÓN 08

CÓDIGO UAEOS-FO-GDO-17

FECHA EDICIÓN 09/10/2019

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Grupo de Gestión Humana



El empleo
es de todos

UAEOS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
 - 3.1 MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG
 - 3.2 MATRIZ DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
 - 4.1 ESTRATEGIA ADMINISTRACION DE NÓMINA
 - 4.2 EXPEDICION CERTIFICACION ELECTRÓNICA DE TIEMPOS LABORADOS – CETIL
 - 4.3 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD
 - 4.4 ESTRATEGIA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL
 - 4.5 ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
 - 4.6 ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 - 4.7 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
 - 4.8 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
 - 4.9 ESTRATEGIA VINCULACION SIGEP
5. EVALUACIÓN DEL PLAN
6. PLANEACIÓN 2020



INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, enmarco el Plan Estratégico de Talento Humano para el 2020, 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.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros los lineamientos de el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, 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”.

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.

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

5. 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

Integrar 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. Promover la cultura de hacer las cosas bien a través de la RUTA DE LA CALIDAD, orientada al mejoramiento continuo a través de la evaluación del desempeño laboral, los acuerdos de gestión para contribuir en la satisfacción del ciudadano a través de los productos y servicios que ofrece la entidad
2. Fortalecer la cultura organizacional a través de la inducción, reinducción 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.
3. Apropiar a los servidores públicos del Código de Integridad, como una herramienta que busca mejores prácticas y promoviendo el ejercicio de las funciones en los valores y principios institucionales.
4. Fomentar la mejora continua a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), dando aplicación a la normatividad legal 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.
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

4.

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 MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (**FURAG II**) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, durante la vigencia 2019, así:





3.2 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 89.1 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, sin embargo, debe fortalecer y mejorar las prácticas con calificaciones menores.

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA DE LA FELICIDAD	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto			92
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio			92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional			92
		- Ruta para generar innovación con pasión			85
RUTA DEL CRECIMIENTO	91	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento			91
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro			91
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores			91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen			91
RUTA DEL SERVICIO	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio			90
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar			91
RUTA DE LA CALIDAD	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"			86
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad			90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos			85
Conociendo el talento					

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 2020, a través de las siguientes estrategias:

4.1 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.

4.2 ESTRATEGIA EXPEDICION CERTIFICACION 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

4.3 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, apropiará a los servidores públicos del Código de Integridad, como una herramienta que busca mejores prácticas y promoviendo el ejercicio de las funciones en los valores y principios institucionales 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”.

4.4 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.

4.5 ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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.

4.6 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: “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.

4.7 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PNFC

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 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

4.9 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.

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 2020.

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 2020

La matriz que se muestra a continuación, consolida el Plan de Acción, formulado por el Grupo de Gestión Humana para la vigencia 2020, 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, acorde a las directrices del Plan Nacional de Desarrollo y especialmente con fundamento en el documento Bases del PND 2018-2022 y objetivos del Plan Estratégico del Sector Trabajo y el Plan Estratégico 2019-2022 .

(Ver Anexo No. 1 – Plan de Acción – Grupo de Gestión Humana - 2020)



El empleo
es de todos

UAEOS

VERSIÓN 08

CÓDIGO UAEOS-FO-GDO-17

FECHA EDICIÓN 09/10/2019

ANEXO No. 1

PLAN DE ACCION 2020 – GRUPO DE GESTIÓN HUMANA