



Plan

ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
GTH-PL-07 V3

Gestión Estratégica del Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
22-01-2020



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	4
4. RESPONSABILIDADES.....	6
5. CONTENIDO.....	6
5.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL	6
5.2 ESTRUCTURA DE PLAN ESTRATÉGICO.....	8
5.2.1 INGRESO	8
5.2.2 DESARROLLO	9
5.3 SEGUIMIENTO	10
6. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	10
7. CONTROL DE CAMBIOS	11
8. CRÉDITOS.....	12



INTRODUCCIÓN

La Unidad Nacional de Protección es un organismo de seguridad del Orden Nacional adscrita al Ministerio del Interior, encargada de articular, coordinar y ejecutar medidas de protección y apoyo a la prevención, promover los derechos a la vida, a la integridad, a la libertad y a la seguridad de personas, colectivos, grupos y comunidades que por su cargo o ejercicio de sus funciones puedan tener un riesgo extraordinario o extremo.

Para dar cumplimiento a la misionalidad de la Unidad Nacional de Protección UNP, es necesario fortalecer la gestión del talento humano, a través de la adopción de planes, optimizando los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, buscando la eficiencia y garantizando el desarrollo del funcionario dentro de su etapa laboral en la Unidad Nacional de Protección.

Es de esta manera, que se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano en el que se incluye el plan de capacitación, plan de bienestar, estímulos e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos.

1. OBJETIVO

Orientar estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones del funcionario desde su ingreso, desarrollo y retiro, durante su permanencia en la Unidad Nacional de Protección, buscando elevar los niveles de satisfacción y efectividad en la prestación del servicio.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia desde el proceso de ingreso y desarrollo del funcionario durante su permanencia en la Entidad y finaliza con el proceso de retiro del funcionario, aplica a todos los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección.



3. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Vacantes Definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

Vacantes Temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera. - En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se



integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Competencia Laboral: Capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2. Decreto 2539 de 2005).

Incentivos: Reconocimiento y premiación de los funcionarios que demuestren un desempeño laboral sobresaliente, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la institución.

Seguridad y Salud en el Trabajo: De conformidad con el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, es "la disciplina que trata de la prevención de 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 sus ocupaciones".



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de participar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

4. RESPONSABILIDADES

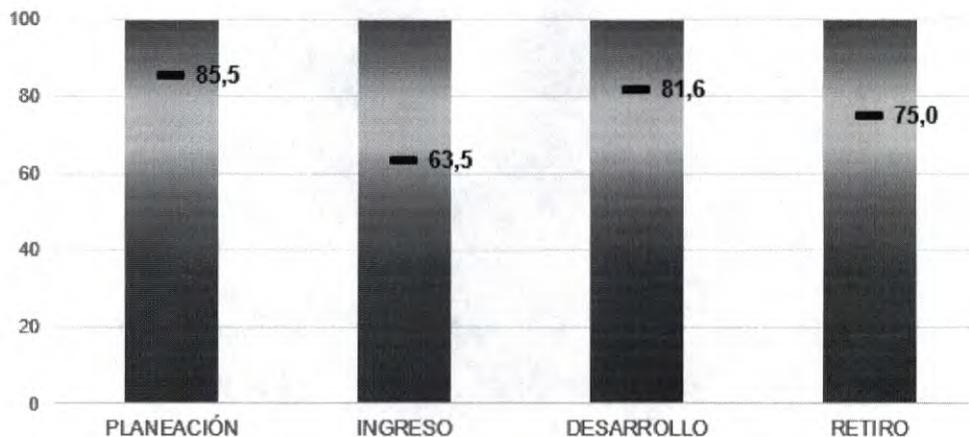
El responsable de presentar el Plan Estratégico de Talento Humano y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Subdirector de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección – UNP o a quien haga sus veces.

5. CONTENIDO

5.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

El diagnóstico de la Subdirección de Talento Humano fue realizado a partir de la matriz diseñada por el FURAG, en la que, a partir de la información suministrada, se identificaron las rutas en las que se debe trabajar para mejorar las condiciones y el desarrollo del funcionario durante su ingreso, permanencia y retiro de la Entidad.





RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	77
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Según el diagnóstico anterior las rutas que se deben intervenir prioritariamente, sería la ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos.



5.2 ESTRUCTURA DE PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección. Las actividades en las que se realiza los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios se llevarán a cabo a través de los siguientes planes:

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos.
- Plan de capacitación.
- Plan de bienestar.
- Plan de seguridad y salud en el trabajo.

5.2.1 INGRESO

Durante la etapa de ingreso, se tomará en cuenta todas las actividades inherentes a la vinculación del funcionario, una de las actividades contempla el plan de vacantes, instrumento que permite la administración de la información de los empleos en vacancia definitiva de la planta para programar la previsión de empleos. En este mismo sentido, el plan de previsión de recursos humanos, el cual permite analizar las necesidades de personal de las dependencias en relación con el estado actual de la planta.

Es importante mencionar que la vinculación del funcionario será registrada a través del (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP), sistema establecido por el (Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP) El sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado.



5.2.2 DESARROLLO

La permanencia del funcionario de la Entidad está contemplada en el plan de capacitación, plan de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo.

La inducción y reinducción son programas que se establecen dentro del plan de capacitación de la Unidad y están dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la funcionalidad de la Entidad.

El plan de capacitación se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación e Información del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios definiendo las actividades en un cronograma para su ejecución.

Este plan apunta al fortalecimiento de las competencias del funcionario, así como lo hace la evaluación del desempeño, ya que permite la realización de planes de mejoramiento que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta evaluación es realizada a los funcionarios de carrera administrativa, como lo establece el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

El plan de bienestar de la Unidad Nacional de Protección a cargo de la Subdirección de Talento Humano a través de los programas de bienestar social brinda a los funcionarios espacios de integración, intervención psicosocial, acompañamiento, promoción de servicios sociales y



demás actividades que sirvan como factores de protección logrando un efecto positivo en sus diferentes áreas de ajuste (académico, social y laboral). Este plan identifica las necesidades de actividades de bienestar, estímulos e incentivos, determinadas mediante los informes de las actividades ejecutadas en el anterior periodo, las encuestas aplicadas a los funcionarios de la entidad y a las sugerencias de la alta dirección.

Finalizando los planes, el plan de seguridad y salud en el trabajo, fue diseñado y desarrollado como una efectiva medida para mejorar las condiciones laborales y de trabajo; lo cual es positivo para el incremento de la productividad; tanto para los trabajadores como para el conjunto de la organización, cuyo programa es el resultado de un proceso administrativo tendiente a ejercer controles de riesgo para prevenir la ocurrencia de los mismos que puedan afectar al trabajador y la empresa. Por la naturaleza del servicio, los funcionarios que cumplen tareas de protección se encuentran expuestos a diferentes condiciones de riesgo, que requieren la formulación, diseño e implementación de un sistema que responda a sus necesidades y contribuyan a su estabilidad física y emocional.

5.3 SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará semestralmente a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

1. GTH-FT-07 Formato inducción y reinducción
2. GTH-FT-26 Monitoria
3. GTH-FT-28 Evaluación actividades de capacitación
4. GTH-FT-31 Formato de evaluación de capacitación.
5. GTH-FT-40 Instrumento de evaluación – reinducción e inducción



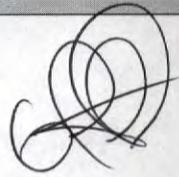
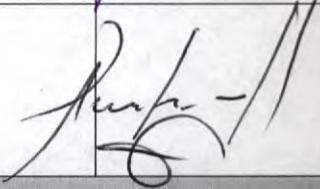
6. GTH-FT-50 Solicitud de capacitación
7. GTH-FT-60 Identificación de necesidades de capacitación
8. GTH-FT-91 Acta de compromiso por capacitación y/o entrenamiento
9. GTH-FT-03 Formato de inscripción actividades de bienestar
10. GTH-FT-27 Evaluación actividades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
11. GTH-FT-57 Formato actualización de datos personales
12. GTH-FT-05 Recepción y seguimiento de restricciones laborales
13. GTH-FT-29 Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
14. GTH-FT-68 Orden de examen médico ocupacional ingreso egreso
15. GTH-FT-92 Matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos
16. GTH-FT-93 Reporte incidente comportamientos y condiciones inseguras
17. GTH-FT-149 Formato plan de vacantes.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea plan estratégico de talento humano en cumplimiento al Decreto 612 de 2018.	31/07/2018	01
01	Se modifica plan estratégico de talento humano de acuerdo con la vigencia actual. Se modifica adicional contenido en cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	25/01/2019	02
02	Se actualiza plan de previsión de recursos, de acuerdo con los ítems que se establece en el SGE-IN-01 Instructivo para la elaboración de documentos del SIG.	22/01/2020	03



8. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Ginna Lizéth Tausa Lugo Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista Despacho de la Subdirección de Talento Humano	
Revisó: Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo/Dependencia: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Pablo Elías González Monguí Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACION	
Oficializó: Nombre: Samir Manuel Berrio Scaff Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	

