



PLAN

ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO GTH-PL-07-V4

Gestión Estratégica de Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
20-01-2021



El futuro
es de todos

Mininterior



Tabla de Contenido

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE..... 3

3. DEFINICIONES..... 3

4. RESPONSABILIDADES 4

5. MARCO LEGAL 4

6. CONTENIDO..... 5

6.1 Diagnóstico de la Situación Actual..... 5

6.2 Estructura de Plan Estratégico 6

6.2.1 Ingreso 6

6.2.2 Desarrollo 6

6.2.3 Retiro 7

6.3 Indicador de Medición..... 8

6.4 Meta del Indicador 8

6.5 Cronograma de Ejecución 8

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 8

8. CONTROL DE CAMBIOS 9

9. CRÉDITOS..... 9



1. OBJETIVO

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano a través de la adopción de planes, programas, actividades y estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones del funcionario desde su ingreso, desarrollo y retiro, buscando elevar los niveles de satisfacción y efectividad del servidor en la prestación del servicio en la Entidad.

2. ALCANCE

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

3. DEFINICIONES¹

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

¹ Decreto 1083 de 2015



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 él delegue.

5. MARCO LEGAL

- Lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.
- Ley 909 de 2004 (23/09/2004): por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4065 de 2011 (31/10/2011): por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección (UNP), se establecen su objetivo y estructura.



- Decreto 1083 de 2015 (26/05/2015): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 301 de 2017 (23/02/2017): por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección.

6. CONTENIDO

6.1 Diagnóstico de la Situación 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.

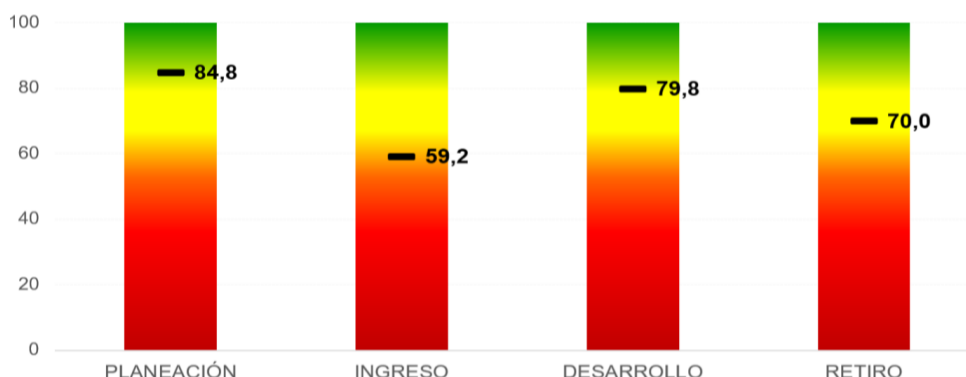


Ilustración 1 Calificación por componentes resultado diagnóstico política gestión estratégica de talento humano 2020

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	77
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	72
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74

Ilustración 2 Resultado rutas de valor diagnóstico de política gestión estratégica de talento humano 2020



A partir del resultado de la matriz FURAG, se dará prioridad a todas las actividades que se encuentren por debajo de 60 puntos. Con el fin de incrementar el puntaje y de esta manera la satisfacción del servidor público durante la permanencia en la Entidad.

6.2 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.

6.2.1 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.

Los servidores públicos son los responsables de la actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el SIGEP, que para este último se debe realizar entre el 01 de abril y 31 de mayo de cada vigencia.

6.2.2 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 realizada a los funcionarios de carrera administrativa, como lo establece el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, ya que permite la realización de planes de mejoramiento que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Como lo es para los gerentes públicos la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión.

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 y a sus familias espacios de integración, intervención psicosocial, acompañamiento, promoción de servicios sociales y demás actividades como, teletrabajo, estado joven, horarios flexibles, dotación de vestidos y calzado, medición de clima laboral, 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.

Siguiendo con 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.

Finalmente, dentro de esta misma etapa se lleva el registro estadístico de incidencia de todas las situaciones administrativas en las que puede estar inmersa los servidores públicos, así como el registro de la nómina, prestaciones sociales y evaluaciones de desempeño del servidor.

6.2.3 Retiro

Esta etapa de retiro comprende el programa de desvinculación laboral asistida, que consiste en orientar a los servidores que han cumplido el tiempo de servicio establecido normativamente para acceder a su pensión a través de un acompañamiento psicosocial por parte del equipo de bienestar.



Adicional, para aquellos servidores que deciden desvincularse de la entidad, a través del equipo de selección se realiza la entrevista de retiro para identificar las razones de retiro de la Entidad, esto con el fin de obtener unas cifras estadísticas para el informe de que servirá como insumo al plan de previsión de recursos humanos.

6.3 Indicador de Medición

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.

6.4 Meta del Indicador

PLAN	META
Plan de vacantes	70%
Plan de previsión de recursos	70%
Plan de Bienestar	80%
Plan de Capacitación	90%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	90%

6.5 Cronograma de Ejecución

La ejecución del plan estratégico está ligado al autodiagnóstico de la matriz del FURAG, y a las actividades programadas en los diferentes planes de talento humano.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Inscripción actividades de bienestar- GTH-FT-03.
- Seguimiento de restricciones laborales- GTH-FT-05
- Formato inducción y reinducción- GTH-FT-07.
- Monitoria- GTH-FT-26.
- Evaluación actividades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo- GTH-FT-27.
- Evaluación actividades de capacitación- GTH-FT-28.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo- GTH-FT-29
- Formato de evaluación de capacitación- GTH-FT-31.
- Instrumento de evaluación – reinducción e inducción- GTH-FT-40
- Solicitud de capacitación- GTH-FT-50.
- Formato actualización de datos personales- GTH-FT-57
- Identificación de necesidades de capacitación- GTH-FT-60.
- Orden de examen médico ocupacional ingreso egreso- GTH-FT-68
- Acta de compromiso por capacitación y/o entrenamiento- GTH-FT-91
- Matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos- GTH-FT-92
- Reporte incidente actos/comportamientos, condiciones inseguras y/o condiciones de salud - GTH-FT-93
- Formato Plan Anual de vacantes- GTH-FT-149.



8. 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 acuerdo con los ítems que se establece en el SGE-IN-01 Instructivo para la elaboración de documentos del SIG.	22/01/2020	03
03	Se actualiza plan de acuerdo con la actualización de los nuevos parámetros requeridos en la matriz del FURAG y a la normatividad vigente.	20/01/2021	04

9. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista Despacho de la Subdirección de Talento Humano.	
Revisó: Nombre: Erly Patricia García Velandia Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Alfonso Campo Martínez Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Samir Manuel Berrio Scaff Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	

