



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 1 de
18

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	2
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	2
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
2. ALCANCE	3
3. DESARROLLO	3
3.1 DIAGNÓSTICO	3
3.2 COMPONENTES.....	5
3.2.1 CAPACITACIÓN.....	6
3.2.2 BIENESTAR:.....	6
3.2.3 PLAN DE INCENTIVOS	8
3.2.4 VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	9
3.2.4.1 Vacantes.....	9
3.2.4.2 Previsión de recursos humanos	9
3.2.5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
3.2.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	10
3.2.7 INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.....	11
3.2.8 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
3.2.9 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGEP.....	13
3.2.10 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	14
3.2.11 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	15
3.2.12 HABILIDADES GERENCIALES.....	17
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	17
6. CONTROL DE CAMBIOS	18

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019</p>	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 2 de 18

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Guía de gestión estratégica del talento Humano de la Función Pública, es claro que la gestión estratégica del talento humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes.

La Dirección de Gestión Humana cumple una labor estratégica dentro de la entidad, pues es la encargada de administrar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades de la Entidad. La planificación debe comprenderse como un proceso dinámico que siempre está en movimiento y que requiere de constante actualización.

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Construir una estrategia de fortalecimiento del talento humano basada en una cultura apropiada que permita alcanzar los objetivos organizacionales, a través del empoderamiento de los servidores y así generar mejores resultados, propiciando a la vez un clima laboral favorable que impulse el bienestar, el sentido de pertenencia y principalmente la comprensión de que la Gestión del Talento Humano está al servicio de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y familias colombianas, mediante la implementación de un nuevo modelo basado en un enfoque humanista centrado en las personas, tiene como primordial interés lograr que su desarrollo sea el centro consciente de todas las actividades de la organización.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004[1]recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 3 de
18

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del ICBF mediante la aplicación de la legislación vigente y los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- ✓ Lograr la estabilización del 90% de la planta global del ICBF.
- ✓ Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 de acuerdo con los lineamientos de Ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores del ICBF.
- ✓ Brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF para prevenir incidentes, accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, que hagan del ICBF el mejor lugar para trabajar.
- ✓ Generen las condiciones necesarias para que los Servidores Públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal.
- ✓ Desarrollar los distintos componentes del talento humano, con el fin de aportar al logro de los objetivos organizacionales.

2. ALCANCE

Inicia con la definición y validación de los componentes que integran el Plan estratégico de talento humano y finaliza con el informe final por vigencia del mencionado plan.

3. DESARROLLO

3.1 DIAGNÓSTICO

La definición de los componentes del plan, se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte del MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Por medio del autodiagnóstico se logra la orientación que permite la optimización del ingreso y desarrollo de los servidores 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,

Una vez validado el autodiagnóstico de talento humano por la Oficina de Control Interno, arrojó los siguientes resultados:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

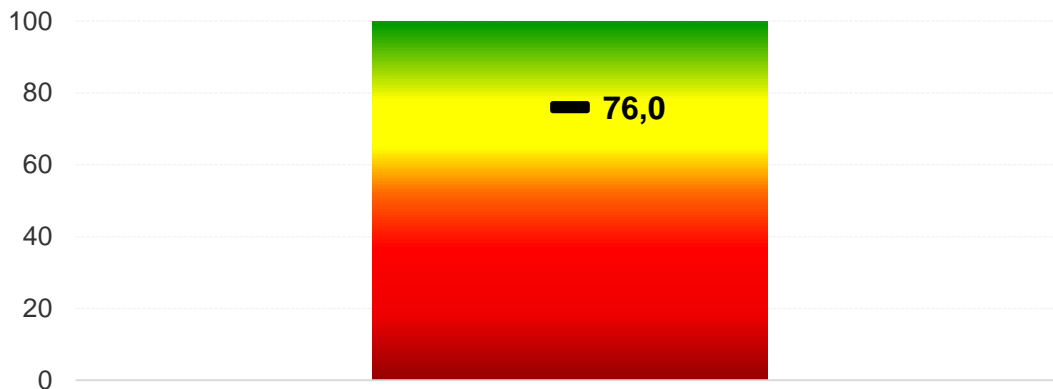
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

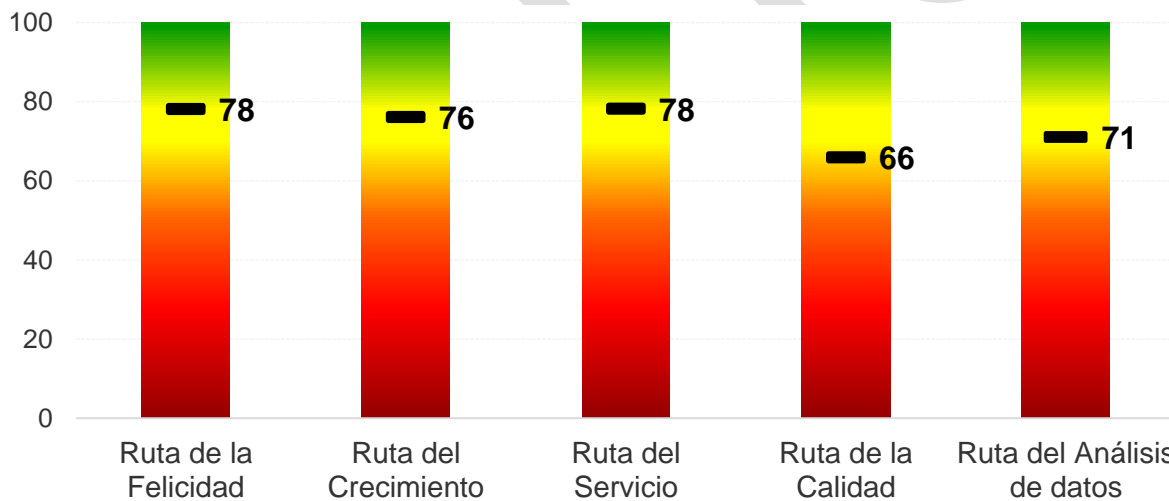
Versión 1

Página 4 de
18



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con los resultados mostrados, se concluye que la Dirección de Gestión Humana, debe intervenir prioritariamente la Ruta de la Calidad (la cultura de hacer las cosas bien) bajo sus dos subrutas:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 5 de 18

Una vez analizados los elementos que afectan la mencionada calificación, se establece que la prioridad se debe enfocar en el componente de evaluación del desempeño, no significando esto que no se trabajen en los demás, que aplican en el ciclo de vida del servidor público.

3.2 COMPONENTES

Es pertinente iniciar mencionando que los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano se evalúan al inicio de cada vigencia, con el fin de validar su pertinencia y desarrollo dentro del mismo, dado el carácter dinámico de las necesidades de la Entidad.

Para la vigencia 2019 el plan cuenta con los siguientes componentes y su correspondiente ponderación:

Componentes del Plan:	Ponderación 2019
Capacitación	10%
Bienestar	10%
Incentivos	5%
Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5%
Seguridad y salud en el trabajo	10%
Evaluación de desempeño	10%
Inducción y reinducción	10%
Clima organizacional	10%
Actualización de la información en el SIGEP	5%
Cultura Organizacional	10%
Competencias	10%
Habilidades Gerenciales	5%
Total	100%

A continuación, se describen cada uno de sus componentes así:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 6 de 18

3.2.1 CAPACITACIÓN

Partiendo del entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental el desarrollo y profesionalización del servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción las cuales se encuentran inmersas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), por medio del cual se fortalecen las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de los servidores, lo que conlleva a la prestación de un servicio con calidad y calidez, compromiso con su propio desarrollo, el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos del ICBF y los fines del estado.

El desarrollo este componente está directamente ligado con el PIC, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 30%	II Trimestre 25%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 20%
Construcción y Formalización del Plan de Capacitación a nivel nacional	Contratación de componentes del PIC, ejecución y seguimiento del PIC a nivel nacional y regional	Ejecución y seguimiento bimestral.	Seguimiento y entrega del Informe final de ejecución.

3.2.2 BIENESTAR:

Las actividades de bienestar tienen como objetivo fomentar el desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

El desarrollo este componente está directamente ligado con el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 7 de
18

I Trimestre 10%	II Trimestre 20%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 45%
<p>Seguimiento y revisión a la construcción del Plan de Bienestar de cada regional y Sede de la Dirección General, de acuerdo con los lineamientos dados en el programa</p> <p>Iniciación Proceso Contratación Planes de Bienestar Social (Ficha de condiciones técnicas y Estudios previos).</p> <p>Realizar y contratar el plan de bienestar social</p>	<p>Realizar y contratar el plan de bienestar social.</p> <p>Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.</p> <p>Realizar seguimiento bimestral a los indicadores del PIB.</p> <p>Entrega de Informes e indicadores</p>	<p>Diseño y análisis de encuesta Sociodemográfica en cada regional y Sede de la Dirección General.</p> <p>Diseño de la encuesta de diagnóstico de necesidades, la cual se remite a la comisión de personal para las respectivas observaciones a realizar.</p> <p>Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.</p> <p>Realizar seguimiento bimestral a los indicadores del PIB.</p> <p>Entrega de Informes e indicadores.</p>	<p>Aplicación de la encuesta diagnóstico de necesidades (encuesta de bienestar social) en cada regional y Sede de la Dirección General.</p> <p>Realizar el análisis del diagnóstico de necesidades en cada regional y Sede de la Dirección General.</p> <p>De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico de necesidades, se define la estructura del plan de bienestar a nivel nacional.</p> <p>Distribución de recursos de acuerdo con el presupuesto asignado para la próxima vigencia.</p> <p>Dar a conocer los lineamientos a las regionales (plan de bienestar y contratación).</p> <p>Construir el Plan de Bienestar de cada regional y Sede de la Dirección General, de acuerdo con los lineamientos dados en el mismo.</p> <p>Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.</p> <p>Realizar seguimiento bimestral a los indicadores del PIB.</p> <p>Entrega de Informes e indicadores</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 8 de
18

3.2.3 PLAN DE INCENTIVOS

El Plan Anual de Incentivos tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos y de carrera administrativa del ICBF, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de los equipos de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro.

I Trimestre 20%	II Trimestre 25%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 15%
Construcción del proyecto de la resolución del Plan de Incentivos del ICBF.	Socialización y convocatoria para la participación en los mejores equipos de trabajo.	Presentación de los proyectos	Selección y divulgación de resultados
Aprobación del Plan de Incentivos del ICBF.	Inscripción Equipos de Trabajo	Remisión de proyectos equipo evaluador	Selección de los mejores empleados
	Validación de los anteproyectos	Análisis y revisión de proyectos.	Construcción de la Resolución de Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y a los Mejores Equipos de Trabajo del ICBF.
		Presentación y sustentación de los proyectos.	Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y a los Mejores Equipos de Trabajo, en el Acto protocolario del Aniversario ICBF.
			Construcción de la Resolución que ordena el pago de los incentivos

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 9 de 18

3.2.4 VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.2.4.1 Vacantes

Dentro de este componente, se manejan la estructuración y actualización de la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004¹ recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan Anual de Vacantes, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 15%	II Trimestre 15%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 30%
Publicar el Plan Anual de Vacantes. Identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.	Realizar vinculación de servidores en periodo de prueba - Convocatoria 433 de 2016. Elaborar base de datos con resultados de calificaciones definitivas de desempeño de servidores de carrera administrativa	Establecer posible población para proveer encargos y/o nombramientos provisionales.	Realizar el Informe del resultado de vacantes provistas mediante encargos y nombramientos provisionales efectuados.

3.2.4.2 Previsión de recursos humanos

Dentro de este componente se identifican las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación en la entidad.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan de Previsión de recursos humanos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 15%	II Trimestre 15%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 30%
Vincular en periodo de prueba con listas de elegibles, empleos	Vincular en periodo de prueba con listas de	Correr población de encargo resultado de la evaluación del desempeño	Realizar encargos y/o nombramientos provisionales en

¹ Artículo N° 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 10 de
18

OPEC- Convocatoria 433 de 2016.	elegibles, empleos OPEC- Convocatoria 433 de 2016. Consolidar posible población de encargo con calificaciones definitivas en nivel Sobresaliente de los servidores de carrera administrativa	funcionarios Administrativa.	Carrera	vacancias definitivas o temporales, según necesidades del servicio.
---------------------------------	---	------------------------------	---------	---

3.2.5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la vigencia 2019 se continuará con la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento a las directrices del Decreto 1072 de 2015, así mismo se priorizarán las intervenciones en peligro psicosocial y biomecánico apuntando a la mitigación o reducción de los peligros identificados y valorados, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables para los colaboradores a nivel nacional. En el siguiente cuadro, se reflejan las acciones a realizar en la vigencia en este componente, de acuerdo con el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo, cuyo avance se mide de forma trimestral y el valor de cada uno de estos es de un 25%.

Es pertinente mencionar que el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

3.2.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Para el periodo de evaluación de la vigencia 2019 - 2020 los funcionarios con derechos de Carrera deben ser evaluados de conformidad con lo establecido por el Acuerdo 617 de 2018; a partir del 5 de enero 2018 se estableció el sistema propio de valoración del desempeño de servidores con nombramiento provisional.

El desarrollo de este componente y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 35%	II Trimestre 35%	III Trimestre 15%	IV Trimestre 15%
Actualizar el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales según los requerimientos del Decreto 815 de 2018,	Realizar el informe anual de los resultados de la evaluación y de valoración del desempeño para el periodo 2018-2019.	Realizar capacitaciones virtuales o presenciales respecto de la primera calificación parcial semestral - Acuerdo 617 de 2018 y Valoración	Presentar para la aprobación ante la CNSC la propuesta definitiva del sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 11 de
18

Resolución 667 de 2018 y Resolución 629 de 2018. Realizar capacitaciones virtuales y/o presenciales respecto al cierre de evaluación 2018-2019 y aplicación del Acuerdo 617 de 2018 expedido por la CNSC y el aplicativo de evaluación.	Enviar Piezas comunicativas y orientaciones para los seguimientos correspondientes en Evaluación y Valoración del Desempeño Laboral Elaborar propuesta del Sistema Propio de Evaluación del desempeño laboral.	semestral para servidores provisionales. Enviar Piezas comunicativas y orientaciones para los seguimientos correspondientes en Evaluación y Valoración del Desempeño Laboral.	
--	---	--	--

3.2.7 INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

Estos programas de aprendizaje apoyan la gestión del talento humano durante el ciclo de vida del colaborador que inicia con la inducción y se fortalece permanentemente con la reinducción. De igual manera los programas facilitan la integración con la Cultura Organizacional, además le permite al colaborador mantenerse actualizado en saber de la función pública, de la Entidad y de la dependencia donde trabaja; estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional. Para esto se definen las siguientes actividades por cada uno de los programas:

I Trimestre 40%	II Trimestre 20%	III Trimestre 20%	IV Trimestre 20%
Solicitar a la Dirección de Planeación y Control de la Gestión la nueva Planeación Estratégica del ICBF			
Elaborar documento con orientaciones inducción para las regionales			
Solicitar a las distintas Dependencias los contenidos de Inducción y hacer estudio.	Diseñar propuesta de inducción virtual	Entregar al Operador contenido para desarrollo	Revisión y aprobación de la pieza de formación
Realizar asistencia técnica y seguimiento a las regionales en la realización de la inducción	Realizar asistencia técnica y seguimiento a las regionales en la realización de la inducción	Realizar asistencia técnica y seguimiento a las regionales en la realización de la inducción	Realizar asistencia técnica y seguimiento a las regionales en la realización de la inducción
Desarrollar el evento de Inducción complementaria presencial Sede	Desarrollar el evento de Inducción complementaria presencial Sede	Desarrollar el evento de Inducción complementaria presencial Sede	Desarrollar el evento de Inducción complementaria presencial Sede

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 12 de
18

I Trimestre 40%	II Trimestre 20%	III Trimestre 20%	IV Trimestre 20%
		Desarrollar actividad Vivamos la Misión	Desarrollar actividad Vivamos la Misión
		Realizar el informe semestral de inducción	Realizar el informe de inducción semestral

3.2.8 CLIMA ORGANIZACIONAL

De conformidad con el Artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El componente de Clima Laboral apoya toda la misión que realiza la Dirección de Gestión Humana con relación a la gestión del talento humano. Además, es una de las iniciativas estratégicas del ICBF y una de las temáticas de la Ruta de la Felicidad de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que promueve el MIPG.

Lo anterior alineado con la responsabilidad que tienen las entidades del Estado de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral (Artículo 2.2.10.7. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral). En el siguiente cuadro, se reflejan las acciones a realizar en la vigencia en este componente:

I Trimestre 20%	II Trimestre 20%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 30%
Analizar resultados del cruce mediciones clima y riesgo psicosocial			
Realizar requerimientos técnicos para contratar el operador para intervención clima Sede de la Dirección General	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador
Diseñar la estrategia nacional para el mejoramiento de Clima Laboral y de los requerimientos para la contratación del operador	Dar inicio a la estrategia nacional	Dar inicio a la estrategia nacional	Analizar finalmente la estrategia nacional e Informe y definición continuidad

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 13 de 18

I Trimestre 20%	II Trimestre 20%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 30%
Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de acciones de Intervención regionales y Sede de la Dirección General.	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de acciones de Intervención regionales y Sede de la Dirección General.	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de acciones de Intervención regionales y Sede de la Dirección General.	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de acciones de Intervención regionales y Sede de la Dirección General.
Realizar mesa técnica con la DIT para desarrollar los requerimientos internos y externos para la medición de clima	Orientar y realizar seguimiento a la ejecución del operador contratado para medición	Preparar Medición de Clima Laboral y Campaña de comunicación interna	Medir el clima, analizar y realizar Informe final de intervención de Clima Laboral 2018 – 2019
Socializar resultados de clima laboral 2017 en las dependencias que tienen directivos nuevos en la Sede de la Dirección General			Desarrollar el encuentro nacional para la presentación de resultados de la medición de Clima Laboral 2019 - 2020 y socialización de lineamientos para la nueva intervención de clima.

3.2.9 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGEP

El SIGEP es el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de las entidades públicas y de los ciudadanos. Este sistema contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc., información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

El SIGEP es a su vez, una herramienta para las instituciones públicas, que permite adelantar con base en la información que allí se consigna, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño y programas de bienestar social e incentivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, encontramos que todo servidor público tiene la obligatoriedad de realizar la actualización anual de la “Declaración de Bienes y Rentas” y la “Hoja de Vida de la Función Pública”, en la plataforma llamada SIGEP, definida en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 numeral 2.2.5.1.9 y la Circular 017 de noviembre de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 14 de 18

Por lo anterior, se realizará el plan definido para el SIGEP, así:

I Trimestre 25%	II Trimestre 25%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 25%
Actualización de la Estructura de la Planta Global en la plataforma SIGEP	Actualización de la Estructura de la Planta Global en la plataforma SIGEP		
Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP.	Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP.	Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP.	Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP.
Campaña de actualización y registro de la información requerida en la declaración de bienes y rentas del SIGEP.	Campaña de actualización y registro de la información requerida en la declaración de bienes y rentas del SIGEP.		
		Seguimiento y control de la actualización de la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida del SIGEP.	Seguimiento y control de la actualización de la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida del SIGEP.

3.2.10 CULTURA ORGANIZACIONAL

Este componente enmarca el objetivo del Plan Estratégico de Gestión Humana y es uno de los pilares en los que se apoya la misión del ICBF. Se hace necesario entonces fortalecer una Cultura Organizacional basada en el servicio, la comunicación efectiva, la innovación, el control, la mejora continua y el desarrollo del talento humano. Además de implementar una Cultura de Liderazgo basado en valores y orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro, de acuerdo con la Ruta de Crecimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG. En el siguiente cuadro se reflejan las acciones a realizar en la vigencia en este componente:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 15 de
18

I Trimestre 20%	II Trimestre 30%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 20%
Realizar mesa técnica con la Dirección de Planeación y Control de Gestión para determinar los pilares de fortalecimiento de cultura organizacional (Rasgos culturales, principios y valores)			
Realizar requerimientos técnicos para contratar el operador para fortalecimiento del liderazgo, el trabajo colaborativo y la innovación y creatividad en el ICBF	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento del liderazgo, el trabajo colaborativo y la innovación y creatividad en el ICBF	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento del liderazgo, el trabajo colaborativo y la innovación y creatividad en el ICBF	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento del liderazgo, el trabajo colaborativo y la innovación y creatividad en el ICBF

3.2.11 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

A través de la consolidación del Modelo de Gestión por Competencias la Dirección de Gestión Humana fortalecerá las competencias comportamentales propias de los colaboradores de la Entidad con el fin de contar con talento humano competente desde todos sus ámbitos, del saber, el saber hacer y el saber ser. Se contará con colaboradores que no solo cultivan el saber y fortalecen el saber hacer sino que desarrollan capacidades de comunicación, empatía y liderazgo, que desarrollan buenas prácticas organizacionales, se articulan y trabajan en equipo, que tienen la capacidad para identificar y manejar sus propias emociones, que se preocupan por su autocuidado y que están dispuestos para darse a los demás vivenciando y transmitiendo los principios y valores con el fin de prestar un mejor servicio al cliente.

Con la consolidación de las competencias comportamentales se busca que la Dirección de Gestión Humana fortalezca su rol estratégico en la creación de valor y el desempeño de la Entidad, lo que se verá impactado en la Cultura Organizacional y a su vez en el activo más importante: el talento humano, activo que facilita el logro de la estrategia institucional. En el siguiente cuadro se reflejan las acciones a realizar en la vigencia en este componente:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

PL1.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 16 de
18

I Trimestre 20%	II Trimestre 30%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 20%
Realizar el análisis de informe final prueba piloto de Medición de Competencias del perfil Defensor de Familia			
Diseñar competencias comportamentales propias para los profesionales de las áreas de talento humano	Diseñar competencias comportamentales propias para los profesionales de las áreas de talento humano	Validar competencias comportamentales propias para los profesionales de las áreas de talento humano	
Diseñar competencias comportamentales propias para el Perfil Coordinador de área o dependencia.	Diseñar competencias comportamentales propias para el Perfil Coordinador de área o dependencia.	Validar competencias comportamentales propias para el Perfil Coordinador de área o dependencia.	
Alinear las competencias comportamentales propias organizacionales con los niveles Asistencial y Técnico			Actualizar de Diccionario de Competencias ICBF
Realizar los requerimientos técnicos para contratar el operador para fortalecimiento de competencias	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento de competencias comportamentales de los equipos técnicos interdisciplinarios y de los defensores de familia	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento de competencias comportamentales de los equipos técnicos interdisciplinarios y de los defensores de familia	Realizar asesoría y seguimiento a la ejecución de las obligaciones contractuales del operador para el Fortalecimiento de competencias comportamentales de los equipos técnicos interdisciplinarios y de los defensores de familia
		Socializar las competencias comportamentales propias para los profesionales de las áreas de talento humano, perfil Coordinador de área o dependencia	Socializar las competencias comportamentales propias para los profesionales de las áreas de talento humano, perfil Coordinador de área o dependencia

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 17 de 18

3.2.12 HABILIDADES GERENCIALES

En concordancia con la Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en su eje temático de Creación de Valor Publico se deben realizar acciones que respondan a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias del ICBF.

Por otra parte, es necesario mencionar que este componente permite la mejora de todas las rutas de creación de valor para el Talento Humano, motivo por el cual su desarrollo se da desde los componentes de Capacitación, Clima Organizacional, Competencias y Cultura Organizacional, los cuales se interrelacionan de forma equitativa.

El desarrollo de este componente y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre - 10%	II Trimestre - 30%	III Trimestre - 40%	IV Trimestre - 20%
Diseño de la estructura y aprobación de las actividades para el desarrollo del componente de habilidades gerenciales.	Contratación ejecución y	Ejecución	Ejecución e Informe de Cierre.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública

PL2.GTH Plan de Previsión de Recursos Humanos Vigencia 2019

PL3.GTH Plan Anual de Vacantes Vigencia 2019

PL4.GTH Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2019

PL5.GTH Plan de Bienestar e Incentivos Vigencia 2019

PL6.GTH Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Vigencia 2019

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 18 de 18

6. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha (De la versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio
		Documento Nuevo.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!