Libertad y Orden

Instituto Nacional de Vías
República de Colombia

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2014 - 2018

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INVIAS INSTITUTO NACIONAL DE VIAS

MINTRANSPORTE

Evitar imprimir este mensaje si no es estrictamente necesario
Hagamos ECO por el Planeta

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4
GENERALIDADES 5
Institucionales 5
Misión 5
Visión 5
Código De Integridad 6
MARCO NORMATIVO 6
Decreto Ley 1567 de 1998 6
Ley 909 de 2004 7
De los Planes Estratégicos de Talento Humano 7
Planes Anuales De Vacantes 7
Decreto 1083 De 2015 7
Decreto 894 Del 28 De Mayo 2017 8
Decreto 1499 Del 2017 8
Decreto 1499 de 2017. 8
Decreto 612 De 2018 9
OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 10
Objetivos Específicos 10
INVOLUCRADOS 11
RESPONSABLE 11
PROPÓSITO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 12
Misión del Plan Estratégico de Talento Humano 13
Visión del Plan Estratégico de Talento Humano 13

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ORIENTADA A LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO 14
Marco de la Política de Empleo Público 14
DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO hUMANO 15
Criterios de calificación de la Matriz GETH 17
Las Rutas De Creación De Valor 17
PLAN DE ACCIÓN 19
Ingreso 22
Permanencia – Desarrollo 23
Capacitación 23
Bienestar e Incentivos 23
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 24
Evaluación de Desempeño 24
Retiro 25
Plan Anual de Vacantes 26
Seguimiento y Evaluación de los Planes Estratégicos de Talento Humano. 26
BIBLIOGRAFÍA 32

INTRODUCCIÓN

Como organismo adscrito al Ministerio de Transporte, el Instituto Nacional de Vías –INVÍAS, pertenece a la Rama Ejecutiva dentro del Estado Colombiano.INVÍAS tiene un camino trazado con una imagen que representa la solidez, experiencia y transparencia, un camino recorrido en el que se ha construido *Más Kilómetros de Vida*, generando comunicación entre regiones para el desarrollo económico y social del país. Dos décadas en las que se ha avanzado *Transformando a Colombia*.

El Modelo de Gestión está representado en la figura de un Timón, elemento de fácil comprensión para el personal de todos los niveles de la organización y cercano a la simbología del que hacer del Instituto en relación con la Infraestructura para el Transporte Intermodal. Este Timón presenta las principales directrices estratégicas que orientan la gestión del Instituto.

En este modelo se encuentra el componente de CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, el cual busca destacar la importancia de la participación del personal de todos los niveles de la organización para lograr el adecuado desempeño del Modelo de Gestión. el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los

servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

El Instituto Nacional de Vías adopta la **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano De La Función Pública y el nuevo Modelo Integrado de planeación y de Gestión**, En este sentido "MIPG *concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos*".

GENERALIDADES

Institucionales

Misión

La misión del INVIAS, es ejecutar políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de infraestructura de la Red Vial carretera, férrea, fluvial y marítima, de acuerdo con los lineamientos dados por el Gobierno Nacional

Visión

Para el 2030 el INVIAS será reconocido por su liderazgo en la ejecución de infraestructura vial, con procesos de innovación tecnológica y un enfoque descentralizado; que favorece la articulación del transporte intermodal, la conectividad entre centros de

producción y de consumo, para la generación de redes productivas y la integración regional y Territorial en el país.

Código De Integridad

- HONESTIDAD Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- RESPETO Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- COMPROMISO Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- DILIGENCIA Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- JUSTICIA Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 909 de 2004

En su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de talento Humano al Departamento Administrativo de la Función Pública, Planes de Previsión de Talento Humano La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de talento Humano

De los Planes Estratégicos de Talento Humano

La referencia a los planes estratégicos de talento Humano está dada en la ley 909 de 2004, del literal a) numeral 2 Artículo 15. en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización del talento Humano en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales De Vacantes

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Decreto 1083 De 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. ARTÍCULO 2.2.22.3 Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes

políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: c) Gestión del talento humano.

Decreto 894 Del 28 De mayo 2017

Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 1499 Del 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. CAPÍTULO 2 POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Decreto 1499 de 2017.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación. MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la

comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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.

"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:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano como instrumento, permitirá organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales del Instituto Nacional de Vías.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.

Objetivos Específicos

- Potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior del Instituto Nacional de Vías orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos.
- Establecer una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Revisar y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano.

- Garantizar la actualización y revisión de la planta de personal, así como los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que la conforman, de acuerdo a la normatividad legal vigente y las directrices internas.
- Administrar los componentes de Ingreso, Permanencia-Desarrollo y Retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la misma.
- Administrar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios
- Gestionar el proceso de nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar la cultura de la prevención, manejo de los riesgos y estilos de vida saludables al interior de la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INVOLUCRADOS

Todos los servidores públicos, tanto de planta central como de las direcciones territoriales del Instituto Nacional de Vías estarán involucrados en el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO para participar en los programas que se adelanten en la Instituto, acatando los criterios definidos en las normas que imparta el Gobierno Nacional sobre la materia

RESPONSABLE

Corresponde a la Subdirección Administrativa a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, la función de planear, coordinar, ejecutar y evaluar todas las actividades y

acciones del Talento Humano, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal que de acuerdo a la Ley, Las unidades de personal, serán la estructura básica para gestionar el talento humano en la administración pública; por tanto, serán las responsables de elaborar los planes estratégicos de talento Humano. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.

PROPÓSITO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del talento humano, a fin de garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos al logro de los objetivos y planes.

De tal manera que se concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan el INVIAS, quienes contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y en la Carta Iberoamericana de la Función Pública adoptada por Colombia en el 2003, el Plan Estratégico de Talento Humano se entiende como el "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa" (Longo, 2002, Pág.16).

La gestión de personal está articulada con la misión, visión y objetivos del instituto Nacional de vías, orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos

buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Circunscribe el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

Misión del Plan Estratégico de Talento Humano

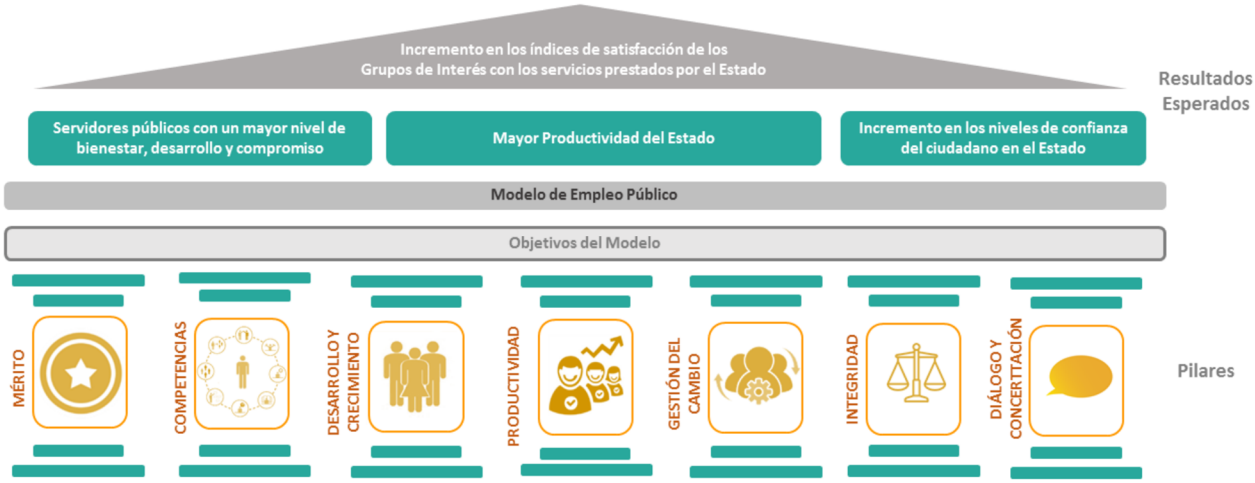
Realizar la articulación entre la definición de los perfiles del empleo, el proceso de selección, el desempeño laboral, la evaluación del desempeño y la capacitación e incentivos laborales, con las funciones planes y programas del Instituto Nacional de Vías, permitiendo que los objetivos de desempeño individual estén alineados que los objetivos institucionales. Orientada a la creación de valor público

Visión del Plan Estratégico de Talento Humano

Contar con prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, que favorezcan el control y se oriente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos, logrando que el instituto Nacional de Vías, cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos.

Marco de la Política de Empleo Público

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:



Fuente: Función Pública, 2017

El propósito fundamental de la política de Gestión estratégica de Talento Humano *está "orientada a incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. 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 y las mejoras en comportamiento de las personas" (Guía Gestión Estratégica de Talento Humano)*

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de talento Humano al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del talento Humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión del Instituto Nacional de Vías, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el gobierno para la vigencia 2014 – 2018.

El Instituto Nacional de Vías utiliza para el diagnóstico una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el Grupo de Gestión de Talento Humano como responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

El instituto identifica las fortalezas y los aspectos a mejorar en la Matriz estratégica de Talento Humano, que permite obtener una calificación que permite ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez:

- Básico Operativo: primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos –
- De Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo –
- De Consolidación: tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional

El diligenciamiento y desarrollo de la matriz arroja los siguientes resultados:

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0				
ENTIDAD				
INVIAS				
FASES	**BÁSICA OPERATIVA**	**TRANSFORMACIÓN**	**CONSOLIDACIÓN**	**TOTAL**
Porcentaje por fases	2,6%	43,0%	54,4%	**89,9**
TOTAL AGRUPADO		**TRANSFORMACIÓN**		

Criterios de calificación de la Matriz GETH

El instituto Nacional de vías se encuentra en el nivel de Transformación y ello implica:

- Nivel de desarrollo de la GETH
- Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.
- Implica también que a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano
- Obtener una calificación de 61/100 a 80/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

Las Rutas De Creación De Valor

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles

"Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño."

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	91	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	92
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DE LA INFORMACIÓN **Conociendo el talento**	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

El resultado permite identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual de cada uno de los temas de talento humano
- Nivel de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la que se ubica la entidad
- Estado actual de las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las subrutas
- Aspectos por priorizar para avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

PLAN DE ACCIÓN

La planeación estratégica del talento humano hace parte del proceso de planeación organizacional de la entidad, por ello los planes reflejan el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones

que el Instituto va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior.

Para esta etapa El instituto utiliza el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado "**Formato Plan de Acción**" el cual permite a partir de la línea de base, y de las diferentes aristas diagnósticas que la Matriz GETH analizar la información y las variables a priorizar para diseñar un Plan de Acción

Libertad y Orden

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

FORMATO DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO CON BASE EN EL DIAGNÓSTICO GENERADO POR LA MATRIZ GETH

Pasos		
1	Seleccione en la hoja "Resultados" la Ruta de Creación de Valor en la que haya obtenido puntajes más bajos en la Matriz GETH	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA INFORMACIÓN - Conociendo el talento
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos en la Matriz GETH	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta para generar innovación con pasión Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre una de las Subrutas seleccionadas para encontrar las variables que impactan en esa ruta	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP	
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas	
9	Recalifique la Matriz GETH y establezca el nivel del mejoramiento efectuado	

5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Cambio organizacional	Campaña de comunicación para socializar y sensibilizar los principios y valores éticos del Instituto Nacional de Vías, propender con mensajes estratégicos, en la página web, correo institucional carteleras virtuales.	La implementación a esta mejora se llevará a cabo el cuarto trimestre de 2017	Se realizarán encuestas de autoevaluación.

INVIAS INSTITUTO NACIONAL DE VIAS

MINTRANSPORTE

Evitar imprimir este mensaje si no es estrictamente necesario
Hagamos ECO por el Planeta

Las actividades de gestión del talento humano están ligado a los planes operativos y de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo). que conduzcan al fortalecimiento en el ciclo de vida del servidor público (**ingreso, desarrollo y retiro**) Incluye, entre otros, los el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes.

Ingreso

Fuente: Función Pública, 2017

Comprende los procesos de vinculación e inducción de los nuevos servidores. El proceso de vinculación se realiza acorde a los lineamientos establecidos en normatividad vigente, de tal manera que se garantiza un procedimiento articulado a las actividades de gestión para el tema.

El proceso de inducción se realiza de forma inmediata, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, se atiende la

evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

Permanencia – Desarrollo

Fuente: Función Pública, 2017

Comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar y calidad de vida laboral, entre otros.

Capacitación

Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y debe estar articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Institucional de Capacitación - PIC incluye los aspectos relacionados la Guía Metodológica establecida por el DAFP, contemplando las necesidades, la planeación institucional y las prioridades de la entidad.

Bienestar e Incentivos

El programa de bienestar Social e incentivos harán parte integral del Plan estratégico de talento Humano y su elaboración debe efectuarse con la participación de la comisión de personal. El programa de bienestar social de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2004, comprende dos áreas, la Calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales. En desarrollo de estos programas las entidades deberán medir por lo menos cada dos años el clima laboral y definir estrategias de intervención.

El programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST-, se desarrollará en virtud de las normas y procedimientos definidos por el Gobierno Nacional, acorde con los distintos manuales, documentos, procedimientos e instructivos establecidos dentro de los términos estipulados por el Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione aplica para todas las sedes, dependencias, áreas, procesos y riesgos del Instituto Nacional de Vías - INVIAS, así como para todos los funcionarios, contratistas, visitantes o externos y demás grupos de interés.

Evaluación de Desempeño

Criterios

Los mejores resultados en la definición, ejecución y evaluación de las acciones de los Planes dependen de la observancia de tres criterios:

Articulación

Entre componentes: es decir la relación que debe garantizase entre la definición de los perfiles del empleo, el proceso de selección, la evaluación del desempeño y la capacitación e incentivos laborales.

Coherencia

Con las funciones planes y programas generales de la entidad: los planes estratégicos de talento Humano deben tener como marco de referencia la Planeación institucional de manera que los objetivos institucionales estén alineados con los objetivos de desempeño individual, las necesidades de capacitación obedezcan a las carencias de los servidores para desarrollar los proyectos o funciones asignados, etc.

Coordinación

Entre los agentes involucrados: unidades de personal, alta dirección, servidores públicos, de manera que los procesos de diagnóstico consulten los compromisos y actividades de las áreas y de los servidores, que se logre un compromiso de la alta dirección para apoyar las acciones que se identifiquen en la administración de cada proceso sean un vínculo para facilitar el desarrollo de los programas de talento Humano.

Retiro

Fuente: Función Pública, 2017

El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que, por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad. Desvinculación o retiro: el ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

El Grupo de Gestión de Talento Humano hace uso del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público-SIGEP a través de la cual se produce y gestiona la información relacionada con hojas de vida, bienes y rentas, vinculaciones y desvinculaciones, situaciones administrativas, programas de bienestar y capacitación, entre otros.

Plan Anual de Vacantes

Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal deben elaborar anualmente, su plan anual de empleos vacantes. El plan anual de vacantes forma parte integral del plan estratégico de talento Humano como nexo obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la entidad pública. Adicionalmente, el SIGEP suministra la información necesaria para la formulación de políticas de desarrollo organizacional y empleo público

Seguimiento y Evaluación de los Planes Estratégicos de Talento Humano.

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del 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; el formato Plan de Acción, como

herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos.

La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humano

Libertad y Orden

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE VIAS INVIAS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
La planeación estratégica de talento Humano hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que el Instituto va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior. Se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado

ETAPAS DE LAS ACCIONES	COMPONENTES	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO META Resultados	RESPONSABLES
Registro sistematizado de datos de personal		Actualizar el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), como herramienta tecnológica que sirve de apoyo en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del talento humano. elaborar plan anual de empleos vacantes		
INGRESO	Selección	Identificar el número y distribución por niveles de los servidores que fueron vinculados durante la vigencia, determinar los costos y valorar el acierto en los procesos de selección, - Precisar si las actividades de inducción se realizaron de forma oportuna y con la participación de los jefes inmediatos y compañeros de trabajo, - Consolidar y analizar los resultados de las evaluaciones de los períodos de prueba.		
	Inducción			
	Evaluación de periodos de prueba			
	Acuerdos de Gestión			

Libertad y Orden

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

ETAPAS DE LAS ACCIONES	COMPONENTES	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO META Resultados	RESPONSABLES
PERMANENCIA - DESARROLLO	El Plan Institucional de Capacitación - PIC	Evaluar el proceso de gestión del Plan Institucional de Capacitación: valorar el cumplimiento de sus objetivos y analizar si el Plan se ha administrado adecuadamente. - Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y del Instituto.		
	Reinducción			
	Evaluación del Desempeño	Identificar la población objeto de la evaluación (libre nombramiento y remoción y/o carrera administrativa), - Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos, por dependencias y por grandes áreas de gestión de la entidad (básica y de apoyo), - Comparar los resultados obtenidos con los derivados de vigencias anteriores, - Identificar la coherencia entre los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores con los resultados del desempeño organizacional, - Precisar, con base en los resultados de la evaluación, las acciones de capacitación que deben adelantarse en la vigencia siguiente, - Determinar la contribución de la asesoría y acompañamiento del área de talento Humano en el proceso de evaluación, - Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento.		

Libertad y Orden

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

ETAPAS DE LAS ACCIONES	COMPONENTES	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO META Resultados	RESPONSABLES
PERMANENCIA - DESARROLLO	Sistema Seguridad y Salud en el trabajo	•Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. •Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. •Garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, previniendo accidentes y enfermedades laborales, mediante el control de los riesgos propios de sus actividades. •Brindar bienestar al talento humano de la entidad, a través del desarrollo de actividades de promoción y prevención de la salud y la seguridad, para el fomento del autocuidado y el autocontrol en el desarrollo de las actividades de la entidad. •Asignar recursos para el desarrollo de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. •Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad.		

ETAPAS DE LAS ACCIONES	COMPONENTES	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO META Resultados	RESPONSABLES
PERMANENCIA - DESARROLLO	Plan de Bienestar	Identificar el número y distribución de los servidores beneficiados con los programas de estímulos y los costos de los mismos, - Determinar si se otorgaron incentivos pecuniarios, el rubro destinado para tal fin y la cobertura de los mismos, - Evaluar los incentivos no pecuniarios otorgados (traslados, encargos, comisiones, reconocimientos, publicación de trabajos, becas, bonos recreativos, entre otros) y la correspondencia de estos con las expectativas de los servidores, - Precisar si se realizaron intervenciones en clima, cultura y cambio organizacional, los costos y resultados obtenidos, - Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y relaciones entre los servidores		
	Cultura Organizacional			
	Incentivos			
	Clima Laboral			
RETIRO	Desvinculación asistida	Determinar los índices de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencias y despidos, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico, - Establecer si se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable retiro; en caso contrario determinar acciones para consolidarlos, - Valorar y analizar la pertinencia y satisfacción de los programas de desvinculación asistida, así como sus costos.		
	Otras relacionadas con el retiro			
EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN: una vez ejecutado, analizar y destacar los aspectos relevantes que sirvan de base para la formulación del nuevo plan y que permitan agregar valor a la gestión del talento humano. Destacar logros y dificultades. Así mismo, evaluar la gestión del Plan en función de los criterios ya indicados: articulación, coherencia y coordinación.				

BIBLIOGRAFÍA

GUÍA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO Función Pública

MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN MIPG Consejo Para La Gestión Y El Desempeño Institucional

PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación
BOGOTÁ, ABRIL DE 2005

Amstrong, Michael. 1991. Gerencia de Talento Humano. Editorial Legis. Bogotá.

Castillo Aponte, José. 1994. Gestión Total de Personal. Editorial Grijalbo. Bogotá.

Longo, Francisco. 2001. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil.

Banco Interamericano de Desarrollo –Diálogo Regional de Políticas. Barcelona.