



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO
GEOLÓGICO
COLOMBIANO



Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano
PETH-2018 – 2022 -

OSCAR ELADIO PAREDES ZAPATA

Director General

Servicio Geológico Colombiano

AM



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINMINAS



GRUPO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH - 2018 - 2022

EL TALENTO HUMANO 1ª. DIMENSIÓN DEL MIPG

Bogotá D.C.

Enero de 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

GENERALIDADES

- 1.- MARCO LEGAL**
- 2.- ALCANCE**
- 3.- OBJETIVO GENERAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
- 4.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DE GTH**
- 5.- GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SGC**
 - 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL SGC**
 - 5.2 PLANTA GLOBAL DE PERSONAL PROVISTA**
 - 5.3 DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIOS POR SEDE**
- 6.- RESULTADOS DE LAS MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2017 Y 2018**
 - 6.1 AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SEGÚN LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR - (MIPG)**
 - 6.2 RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2018**
 - 6.3 RESULTADOS ALCANZADOS POR EL SGC EN LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL. EDI- DANE. 2016 - 2017**
 - 6.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA. SGC- 2016- 2018**
- 7.- DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – RUTAS DE CREACION DE VALOR SEGÚN EL MIPG.**
 - 7.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**
 - 7.2 DESARROLLO DEL PETH. – DESPLIEGUE DE LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR**
 - 7.3 PLAN DE PREVISIÓN - VINCULACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
 - 7.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.**
 - 7.5 PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

7.6 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8. SALARIO EMOCIONAL

9.- EVALUACIÓN DEL PLAN

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH - se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y es la primera dimensión en el esquema metodológico del MIPG, cuya premisa fundamental es: *“el talento humano es 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”*. Esta premisa orienta y ofrece a las entidades las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano durante el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el direccionamiento estratégico y planeación; en las normas que rigen en materia de administración y gestión de personal promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018 – 2022 en el SGC, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y la calidad en el servicio. En tal sentido, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales y comprometidos en llevar a cabo sus funciones con calidad.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo tanto físico como emocional; en tal sentido, la atención de la salud en el trabajo, el manejo del riesgo laboral y el clima organizacional, deben complementarse con el compromiso de la prevención y el autocuidado aspectos con una carga enorme de orden cultural.

No menos importante, es el tema de la capacitación, la permanente actualización normativa y procedimental, y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, estrategia capaz de garantizar el fortalecimiento de las competencias en el marco de las rutas de creación de valor que integran la dimensión del Talento Humano.

GENERALIDADES

El MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. Este instrumento, - *creado por ministerio de la Ley, en el marco de las políticas de desarrollo administrativos y gestión de la calidad de la gestión pública* - cumple el propósito de facilitar la gestión de las instituciones públicas mediante la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, por lo cual aborda diferentes aspectos incluidos el direccionamiento estratégico y la planeación, la gestión con valores para resultados, la evaluación de los resultados, la información y la comunicación, la gestión del conocimiento y la innovación, y el control interno.

Es destacable que la principal dimensión que contempla el modelo MIPG es el Talento Humano y de hecho, este aspecto se identifica como el corazón de éste modelo; lo cual hace que cobre 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, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El MIPG como guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se aplica el ciclo de la calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad, (Ingreso, desarrollo y retiro), lo cual implica continuar con las buenas prácticas como un ejercicio permanente.

1.- MARCO LEGAL

Es la relación de la normatividad general vigente en materia de Gestión del Talento Humano.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano – Asignación de Prima Técnica
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Pensión de vejez y procedimientos conexos.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	.Plan Institucional de Capacitación -Programa de Bienestar y Estímulos
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Gestión de Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar. PIC.
Decreto 4131 de 2011	Cambia la naturaleza jurídica del Servicio Geológico Colombiano	Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Gestión de Talento Humano
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación – Sistema de registro nacional de medidas correctivas. RNMC
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar y Incentivos
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Resolución No. D-490 de 2018	Adopta el Código de Integridad del SGC.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Gestión de Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión de Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Adiciona el Decreto 1083 de 2015	Gestión de Talento Humano
Decreto 1353 del 31 de julio de 2018	Adiciona el capítulo 10 al Título V de la parte 2 del libro 20 del Decreto Unico Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía en lo relacionado con la gestión integral del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación	Gestión de Talento Humano

Fuente: DAFP – 2018

2.- ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, aporta las herramientas de planeación para gestionar adecuadamente el Talento Humano - primera dimensión del MIPG, enfocándose en el ciclo de vida del servidor público, - ingreso, desarrollo y retiro- independientemente de su modalidad de vinculación, teniendo como marco: el direccionamiento estratégico y planeación institucional, y, la normatividad vigente en materia de gestión de talento humano, promoviendo siempre la integridad y las garantías a la protección del diálogo, la concertación y el respeto establecidos en la constitución y la ley en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

3.- OBJETIVO GENERAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, en el marco de las Rutas de Creación de Valor que componen la dimensión del Talento Humano en MIPG, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DE GTH

- Desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional - PIC
- Desarrollar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fortalecer habilidades y competencias de los servidores del Servicio Geológico Colombiano a través de los programas de capacitación y bienestar
- Fomentar los valores de la entidad

5.- GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SGC.

“Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. En tal sentido se debe contar con la mayor cantidad de información sobre la entidad y su talento humano como la siguiente:

.- Información relacionada con el direccionamiento estratégico y la planeación institucional: Marco Normativo, Objetivo, Misión, Entorno, Metas Estratégicas, Proyectos, entre otros.

.- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

.- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

.- Información adicional conducente a la caracterización precisa de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo entre otros" (DAFP – 2018)

5.1 Caracterización de los servidores del SGC:

Una premisa del MIPG para las entidades es: *contar con información actualizada y disponible para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.*

El S.G.C cuenta con la información referida a la antigüedad, formación académica, experiencia laboral, edad, tipo de vinculación y entorno familiar de sus colaboradores, como insumo básico para el desarrollo de los diferentes procesos que implica la gestión del talento humano del SGC.

Igualmente la caracterización de los empleos se organiza de la siguiente manera: El Grupo de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus servidores.

En la actualidad la planta global de personal cuenta con la siguiente distribución por niveles:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA
DIRECTIVO	10
ASESOR	5
PROFESIONAL	216
TÉCNICO	46
ASISTENCIAL	52
TOTAL	329

5.2- Planta Global de Personal Provista

MODALIDAD	CANTIDAD
Libre nombramiento y remoción	18
Carrera Administrativa	162
En período de Prueba	73
Nombramiento Provisional	57
TOTAL PLANTA PROVISTA	310

5.3.- Distribución de Funcionarios por Sede

SEDE	PLANTA GLOBAL	PLANTA PROVISTA
SEDE CENTRAL	263	244
BUCARAMANGA	8	8
CALI	8	8
MANIZALES	15	15
MEDELLÍN	10	10
PASTO	14	14
POPAYÁN	11	11
TOTAL	329	310

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

6.- RESULTADOS DE LAS MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2017 Y 2018

“Al inicio de las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando una entidad diligencie dicha matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:

- BASICO OPERATIVO: Implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.*
- TRANSFORMACIÓN: 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.*
- CONSOLIDACIÓN: Implica 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”. (DAFP – 2018)*

6.1 AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SEGÚN LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR - (MIPG)

Para realizar el autodiagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz

GETH diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las Rutas de Creación de Valor que debemos fortalecer y la valoración de lo ejecutado en cada uno de sus parámetros para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión

6.2 RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2018.

MATRIZ DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0				
SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
Porcentaje por fases	7.1%	16.7%	76.2%	91,1
TOTAL AGRUPADO		CONSOLIDACION		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	99	
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada; trabajo, ocio, familia, estudio.	96	
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94	
		Ruta para generar innovación con pasión	90	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el talento	93	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	90	
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	91	
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95	
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los Ciudadanos	99	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98	
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer las cosas bien”	92	
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90	

6.3 RESULTADOS ALCANZADOS POR EL SGC EN LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL. EDI- DANE. 2016-2017

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; *Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país*”. Los resultados alcanzados por el Servicio Geológico Colombiano en relación con la gestión del talento humano fueron los siguientes:

RESULTADOS ENCUESTA EDI – DANE				
Variables	2016	2017	Variación %	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
Se realizaron Jornadas de inducción y reinducción	72.2	70,4	-1,8	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Posibilidades de capacitación	61.1	64.5	3.4	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores.	58.7	61.5	2,8	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores.	68	68.2	0,2	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación
Incentivos y reconocimientos laborales	45.4	54,2	8.8	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Perspectiva de ascenso	37.8	48.3	10.5	Estrategia de Vinculación
Mis capacidades laborales se han aprovechado	79.9	83	3.1	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	86.6	89.7	3.10	Estrategia de Vinculación Estrategia en el Procedimiento de Retiro
Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	71.6	75,6	4	Estrategia de Vinculación
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	80	78.6	-2,1	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
La labor que desempeñe contribuyó a mi crecimiento profesional	88,2	91,9	3,7	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Prestigio Social	76,6	79,2	2,6	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las tareas de los funcionarios se documentan formalmente	91.9	94,8	2,9	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
--	------	------	-----	--

FUENTE: Formato DAFP 2018 – PLAN ESTRATEGICO DEL DAFP
Datos Encuesta EDI-DANE 2016 – 2017

6.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA. SGC- 2016-2018

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional y la cultura es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma cómo ellos PERCIBEN al Servicio Geológico Colombiano”.

Al igual que en las mediciones anteriores, la información aportada por los servidores en las diferentes mediciones, marcan líneas de acción, de intervención y de evaluación de las acciones en el SGC, las variables que se deben fortalecer y las que requieren enfatizar la acción institucional, los resultados consolidados fueron los siguientes:

RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA 2016-2018			
No.	DIMENSIÓN	VARIABLES	INDICE DE PORCENTUAL DE SATISFACCION
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	ORGULLO - PERTENENCIA A LA ENTIDAD	94
2	CLIMA ORGANIZACIONAL	CONOCIMIENTO DEL ROL Y SU APOORTE A LA ORGANIZACIÓN	93
3	CULTURA ORGANIZACIONAL	NIVEL DE COMPROMISO CON EL SERVICIO	88
4	CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD CORPORATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	86
5	CULTURA ORGANIZACIONAL	EJERCICIO DE VALORES ORGANIZACIONALES	86
6	CLIMA ORGANIZACIONAL	PERCEPCIÓN RESPECTO A LA CARGA LABORAL	85
7	CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL	84
8	CULTURA ORGANIZACIONAL	PRACTICAS ORGANIZACIONALES	83
9	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	80
10	CLIMA ORGANIZACIONAL	CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO	79
11	CLIMA ORGANIZACIONAL	APORTE DE LOS LIDERES AL DESARROLLO HUMANO	76
12	CLIMA ORGANIZACIONAL	RECURSOS Y ELEMENTOS DE LA LABOR	75
13	CLIMA ORGANIZACIONAL	SALARIO EMOCIONAL	74
14	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTILOS DE COMUNICACIÓN	74
15	CULTURA ORGANIZACIONAL	RESOLUCION DE CONFLICTOS	71
16	CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	71
17	CLIMA ORGANIZACIONAL	PARTICIPACION EN LAS DECISIONES ORGANIZACIONALES	70
18	CLIMA ORGANIZACIONAL	REMUNERACION SALARIAL	54

7.- DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – RUTAS DE CREACION DE VALOR SEGÚN EL MIPG.

7.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del SGC y fortalecer las rutas de creación de valor del MIPG para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Para este efecto, se construyen y desarrollan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan Anual de Vacantes
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo

7.2 DESARROLLO DEL PETH. – DESPLIEGUE DE LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables que conforman la matriz GETH, y se desarrolla teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro) del SGC. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de Talento Humano señaladas en MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas. A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas según las rutas de creación de valor del modelo (MIPG), éstas comprenden temas puntuales denominados **subrutas** que son componentes que ofrece el modelo frente a cinco (5) temas fundamentales.

- ✓ Ruta de la Felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la Calidad
- ✓ Ruta del Análisis de Datos

RUTAS DE CREACION DE VALOR - (MIPG)			
RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
DE LA FELICIDAD	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	• Capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo. • Programas de Vigilancia Epidemiológica Actividades programadas en el plan de emergencias • Actividades programadas en los Planes de Vigilancia Epidemiológica. • Simulacros de evacuación • Mediciones ambientales de acuerdo a los riesgos identificados. • Inspecciones de seguridad • Actividades para la preservación del medio ambiente. • Capacitación de Inducción - Reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo • Medición clima organizacional y actividades de Intervención • Actividades para la prevención de la salud de los servidores semana de la salud	- Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo - Plan de Capacitación – PIC - Programa de Bienestar Social e Incentivos
RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
DE LA FELICIDAD	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, tiempo libre, familia, estudio.	• Ferias de vivienda y de servicios de la Caja de Compensación y entidades financieras. • Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales • Torneo de Tenis de mesa, • Acondicionamiento físico • Vacaciones recreativas • Jornadas de integración Servidores • Día de la familia • Concurso Navidad, Novenas • Ceremonia especial de reconocimiento público a mejores funcionarios por nivel y por antigüedad. • Plan de intervención clima y Cultura Organizacional • Programa de desvinculación laboral asistida	Programa Anual de Bienestar Social e incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	• Descanso remunerado por cumpleaños • Horarios flexibles para todos los funcionarios	Programa Anual de Bienestar Social e incentivos

DE LA FELICIDAD		• Horario especial para madres gestantes • Jornadas laborales especiales: día sin carro, descanso por tiempo compensado Semana Santa, Navidad y Año Nuevo, estímulo por llegada en bicicleta	
DE LA FELICIDAD	Ruta para generar innovación con pasión	• Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC • Vinculación de estudiantes bajo el Programa “Estado Joven”	- G. T- H. - PIC

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	• Ejecución de cursos de educación no formal en los temas de liderazgo, trabajo en equipo y otros • Fortalecimiento de las competencias laborales y la cultura institucional • Actividades de reconocimiento por el desempeño laboral: - A los Mejores Grupos de Trabajo por logros y cumplimiento de metas - Mejores funcionarios por nivel - Mejor Funcionario de carrera administrativa - Mejor funcionario de LNYR - Taller de prepensionados - Día del Servidor Público	- Plan de capacitación - Programa de Bienestar Social
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	• Realización de conferencias temáticas • Ejecución del programa de inducción – reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	- P.I.C. - Programa anual de Bienestar Social.
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	• Promoción e interiorización de los valores del Código de integridad del SGC. • Realización de actividades de divulgación.	Programa anual de bienestar social. Plan de capacitación
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	• Fortalecimiento de las competencias para el Avance de la Ciencia y la Innovación • Desarrollar programas de capacitación con fundamento en el cierre de brechas a partir de los resultados finales de las evaluaciones del desempeño y del diagnóstico de necesidades institucionales.	Plan anual de capacitación

		• Programación de eventos de capacitación proceso evaluación del desempeño con énfasis en alcance del proceso, responsabilidades, derechos y deberes de los funcionarios en materia de EDL. • Apoyo en aplicación de procedimientos de concertación de objetivos, responsables, períodos a evaluar, pertinencia según situaciones administrativas y diligenciamiento de instrumentos.	
--	--	--	--

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	• Realizar capacitación no formal en aspectos relacionados con crecimiento personal, principios y valores y ética del servicio al ciudadano. (Código de Integridad)	- G.T.H. - Programa de Bienestar Social - Calidad de Vida
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	• Fortalecimiento de competencias laborales y la cultura institucional	- G.T.H. -PIC -Programa de Bienestar Social

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer las cosas bien"	• Actualización normativa, de gestión y de calidad a funcionarios. • Realizar elecciones de funcionarios para las instancias de representatividad (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, COPASST)	- G.T.H. - P.I.C.
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	• Realización de actividades de reflexión e interiorización del código de integridad	- G.T.H. - Programa de Bienestar Social.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	• Capacitación en temáticas transversales • Actualización en Normatividad vigente sobre el proceso de talento humano e institucional • Publicación de actos administrativos sobre gestión del talento humano. • Publicación en la WEB tanto del Manual de Funciones como de sus modificaciones • Registro y actualización del SIGEP, Declaración Juramentada de Bienes y Rentas. • Entrega de Funciones a cada servidor.	- G.T.H.

7.3 PLAN DE PREVISIÓN - VINCULACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A través de esta estrategia el Grupo de Talento Humano del SGC velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales, en coordinación con los procesos y procedimientos a cargo de la CNSC.

La participación institucional del Grupo de Talento Humano se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procesos e instancias establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de la misión del SGC.

El GTH fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) que permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones en la provisión y desarrollo de personal. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados al SGC) generando un ambiente de motivación, estímulo al servidor y promoción del sentido de pertenencia.

Criterios de Intervención	Acciones de Intervención y Fortalecimiento	Indicadores
Datos por servidor	Seguimiento al comportamiento dinámico de la planta de personal.	- Modificaciones o actualizaciones del Manual de Funciones
Nivel Educativo		
Perfil empleos	Provisión de vacantes con funcionarios con derechos de carrera (Encargos), o de LNYR. Revisión y Actualización del Manual de Funciones y de los perfiles de los cargos. Reporte de vacantes a solicitud del CNSC Coordinación con el DAFP sobre la Evaluación de Competencias para ingreso de Personal Directivo. Gestión de retiro de funcionarios según las disposiciones normativas Gestión de novedades de personal por movimientos de personal y por situaciones administrativas. Coordinación sobre gestión de personal, con la CNSC y el DAFP en lo pertinente. Concursos y procesos meritocráticos.	- Intervenciones por gestión de novedades de personal.
Distribución de cargos por dependencias, programas, planes y proyectos		- Atención de solicitudes de las áreas institucionales.
		- Procesos de Meritocracia
		- Preparación para el retiro
		- Entrevista de retiro

7.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia se enfocará en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del SGC, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de la evaluación del desempeño, las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en el SGC y

consolidadas por el Grupo de Talento Humano, los resultados de la evaluación del desempeño laboral así como el acompañamiento de la Universidad Nacional, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación, PIC.

Plan de Capacitación PIC - Resumen

SUBPROGRAMA	RESUMEN
Inducción y Reinducción	Inducción: inicia al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Reinducción: reorienta la integración del empleado a la cultura organizacional como consecuencia de cualquier cambio en los aspectos a los cuales se refieren sus objetivos.
Capacitación en temáticas misionales	Conjunto de capacitaciones que se especifican en determinada vigencia para atender necesidades puntuales de índole misional.
Capacitación en áreas de apoyo	Conjunto de capacitaciones que se desarrollan en la vigencia para atender necesidades puntuales a las áreas de apoyo a la entidad.
Capacitación en temáticas transversales	Conjunto de capacitaciones que se desarrollan en la vigencia para desarrollar habilidades relacionadas con la gestión institucional y el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, y que se desarrollan en áreas misionales y de apoyo.
Fortalecimiento de las Competencias Laborales y de la Cultura Institucional	Sensibiliza al servidor público frente a su rol en la sociedad, el compromiso ético, la innovación y el mejoramiento continuo, el cumplimiento de la normativa, entre otros.
Servidores Públicos constructores de paz	Temática que busca reconocer la importancia de los servidores públicos en un ambiente de postconflicto.
Red Institucional de Capacitación	Ofrece programas a través de la ESAP, DAFP, MinTIC y SENA.

7.5 PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los servidores del SGC y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor, y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores del SGC, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

El Plan de Bienestar Social del SGC para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

Criterios de intervención	Acciones de Intervención y Fortalecimiento	Indicadores
Diagnóstico	Construcción de instrumentos Aplicación de instrumentos	Beneficiarios de los programas.
Presupuesto	Asignación de Recursos	Evaluación individual de los beneficiarios. Eventos desarrollados. Planes de mejoramiento ejecutados.
Identificación de Objetivos, metas y actividades.	Determinación de grupos de interés.	
Identificación de acciones y programas.	Ejecución de Eventos: Deportivos, Culturales, Recreativos Olimpiadas Deportivo-recreativas Ferias de servicios Caja de Compensación Capacitación Informal Programas de vivienda y otros servicios de las Cajas de Compensación Familiar Eventos para prepensionados	
Identificación de población objetivo	Funcionarios de Carrera y de LNYR	Funcionarios beneficiados Eventos desarrollados
Reglamento de Incentivos	Parámetros de asignación	Evaluación de los beneficiados
Asignación de Incentivos	Funcionarios de Carrera y de LNYR	
Tipos de Incentivos no Pecuniarios	Ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos. Reconocimiento Público, del mejor funcionario de carrera y de libre nombramiento y remoción, y mejores funcionarios por niveles. Financiación de investigaciones Programas de turismo social.	Intervención de las Cajas de Compensación Familiar – evaluación de servicios.

7.6 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Criterios de intervención	Acciones de Intervención y Fortalecimiento	Indicadores
Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.	Diagnóstico de condiciones de salud y análisis del ausentismo médico y accidentalidad laboral. Realización de exámenes: Ingreso, retiro, periódicos y de reubicación laboral, pruebas paraclínicas. Programas de vigilancia epidemiológica Atención de urgencias y primeros auxilios. Campañas de toma de citologías y antígeno, donación de sangre, vacunación. Realización de eventos de divulgación y prevención - semana de la salud. Coordinación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST. Reporte, atención y seguimiento de accidentes de trabajo. Seguimiento biológico en alteraciones visuales y en exposición a material particulado. Seguimiento audiometrías, radiaciones ionizantes, riesgo psicosocial y lesiones osteomusculares. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo Inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo Plan de emergencias	- Porcentaje beneficiarios / totalidad de funcionarios - Total de actividades desarrolladas - Estadísticas

Clima Laboral

Criterios de intervención	Acciones de Intervención y Fortalecimiento	Indicadores
Medición del Clima Laboral	Definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención Adaptación al cambio organizacional	- Resultado de las encuestas internas y externas.

Identificación de variables a reforzar.	- Desvinculación laboral asistida – subprograma de prepensionados - Programa de fortalecimiento de clima y Cultura organizacional - Desarrollo de competencias comportamentales y comunes: Trabajo colaborativo, en Equipo, Liderazgo, comunicaciones, etc. - Socialización y Apropiación del Código de Integridad.	- Cuantificación de quejas sobre aspectos del clima organizacional, en las Instancias correspondientes. - Eventos desarrollados - Evaluación de Intervenciones
---	--	--

8. SALARIO EMOCIONAL

Este concepto ha venido ganando espacios en el mundo laboral, consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los colaboradores, con el fin de tener cada vez más talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la institución, es una de las nuevas tendencias que se posiciona en las organizaciones públicas y privadas.

En cuanto a remuneración y reconocimiento, el concepto de salario emocional cobra actualidad y supera el tradicional que consideraba al salario como *“la retribución monetaria que percibe una persona por su trabajo y ciertas cantidades añadidas, como primas, prestaciones o pluses”*; y está asociado con nuevas tendencias enfocadas a flexibilizar las relaciones en el trabajo. En este sentido, al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria con capacidad de crear efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, personal, profesional y del entorno, a partir de la oportunidad de estudiar, de pasar más tiempo con su familia, y de ser feliz, dentro de ellos se encuentran:

- 1.- Horarios Flexibles.
- 2.- Licencia de Paternidad
- 3.- Disminución de la jornada laboral en Medía Hora para las servidoras en estado de gestación.
- 4.- Licencia para actividades deportivas de alto rendimiento
- 5.- Permiso compensado para estudio
- 6.- Apoyo económico para capacitación formal
- 7.- Permiso para dictar cátedra universitaria
- 8.- Permiso remunerado por cumpleaños
- 9.- Licencia por Luto
- 10.- Permiso remunerado para atender citas médicas tanto del funcionario como de hijos menores y padres del servidor público.

- 11.- Compensación de días laborales para disfrute en familia de Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.
- 12.- Disposición del espacio de cafetería como lugar de encuentro, relajación y recreación.
- 13.- Reconocimiento por llegada en bicicleta, y adecuación del espacio para bicicletas.
- 14.- Actividades Lúdicas - Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios
- 15.- Jornadas laborales especiales día sin carro, eventos deportivos de interés general (partidos de la Selección Colombia).

9.- EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

PETH - Planeación 2019.

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico de Talento Humano del SGC, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en el Servicio Geológico Colombiano en la vigencia 2019, y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE LA EJECUCION DEL PETH DEL SGC

ARTICULACION		PLAN DE ACCION ANUAL – 2019				INFORMACION ACTIVIDADES			
DIMENSIONES DEL MIPG	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INFORMACION PRODUCTOS	INFORMACION HITOS			ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE ACTIVIDAD
Gestión del Talento Humano	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Actualización del Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	01-oct-18	24-En 19	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad	01-oct-18	1-nov-18	Maritza Gerardino I. José V. Ramírez M.
						Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano			Maritza Gerardino I. José V. Ramírez M.
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)			Maritza Gerardino I. José V. Ramírez M.
						Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes			Maritza Gerardino I. José V. Ramírez M.
						Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano			Maritza Gerardino
			Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	01-oct-18		Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano			Maritza Gerardino

FUENTE: DAFP. 2018.