



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



RUTAS



RESULTADOS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>IR →</p>	<p>Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:</p> <p>Plan de bienestar e incentivos</p>	<p>Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Llevar a cabo las acciones de mejora de clima laboral de acuerdo a los resultados obtenidos de la última medición de manera focalizada. Plazo de implementación 31 de diciembre de 2021</p> <p>Incrementar la participación de los servidores en las diferentes actividades de bienestar, por lo menos en un 10%. Plazo de ejecución 30 de noviembre de 2021. Aplicar las entrevistas de retro a los servidores que se desvinculan de la entidad y elaborar el respectivo informe. Plazo de implementación 30 de enero de 2021</p>	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Trabajo en equipo	Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar campaña para la inscripción y posterior premiación de mejores equipos de trabajo en la entidad con el fin que se otorguen los incentivos pecuniarios y no pecuniarios ofertados en esta actividad. Plazo de ejecución 31 de diciembre de 2021	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes			Una vez realizada la evaluación de desempeño del año anterior, la Coordinación de Provisión y Movilidad efectuará una distribución masiva de comunicaciones a los jefes inmediatos, con el fin de que establezcan los compromisos comportamentales, funcionales y planes de mejoramiento en los términos establecidos por la norma.	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"			En el primer trimestre hacer seguimiento, en el primer semestre incluir las primeras calificaciones que contendrán aciertos, anticipación al cumplimiento o no de compromisos y dificultades presentadas bien sea para adquirir conocimiento o para cumplir metas.	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP			Publicar en diciembre y enero a través de la diánet, un comunicado que indique se acerca el vencimiento de plazos, para la evaluación anual de resultados individuales y que la responsabilidad corresponde a jefes y subalternos, evitando se vencimientos de términos definidos por la norma para funcionarios de carrera y provisionales.	
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP	Evaluación de desempeño	Coordinación de Provisión y Movilidad	Comunicar a los Jefes Inmediatos que deberán durante la próxima vigencia, validar si las necesidades de mejora de sus funcionarios pueden suplirse a través de la capacitación, validar si los contenidos de los temas se encuentran en el PIC, e informar a Escuela, que funcionarios accedieran a este.	Obtener una meta de calificación mínima entre 40 y 50 del resultado respecto a los planes de mejora 6 meses después de establecer los compromisos. Resultado de evaluación vigencia pasada vs actual
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Coordinación Escuela	* Capacitación a los directivos y jefes de división y Coordinaciones, definida en las rutas de aprendizaje del PIC 2020-2022: 1. Orientación estratégica y Operativa de la Organización (Nivel Básico a Junio de 2021) 2. Liderazgo y trabajo en equipo(Nivel básico y nivel medio a octubre de 2021)	Indicador: Evaluación de transferencia de conocimiento, de manera cualitativa se medirá el nivel de apropiación del conocimiento por el nivel directivo y jefaturas, para su aplicación en el puesto de trabajo. A medirse en mayo de 2022
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado			* Contratación de la capacitación en el desarrollo de competencias Gerenciales a nivel directivo, finalización a Noviembre de 2021.	