PLAN ESTRATÉGICO
DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
2019 - 2022

VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Versión: 02- 2020
Fecha de Aprobación: 25 de febrero de 2019
Fecha de Modificación: 11 de febrero de 2020

Aprobó: Sergio Jordan Quijano – Vicepresidente Administrativo y Financiero
Carmen Duilia Prieto Gómez – Gerente de Talento Humano
Revisó: Carmen Duilia Prieto Gómez – Gerente de Talento Humano
Elaboró: Sandra Milena Martínez - Profesional Especializado III

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 5
3. CARACTERIZACIÓN DE MACROPROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 6
4. OBJETIVO GENERAL 7
4.1 OBJETIVOS EPECÍFICOS 7
5. MARCO CONCEPTUAL 8
5.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano 8
5.1. Modelo Integrado de Gestión del Talento Humano de SAE 9
6. METODOLOGÍA 10
6.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humano 10
6.2. Plan de Bienestar Social Laboral y Responsabilidad Social Empresarial 11
6.3. Plan de Incentivos y Reconocimientos 12
6.4. Pacto por el Teletrabajo 12
6.5. Plan Empresarial de Capacitación 12
6.6. Plan Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- 13
6.7. Plan de Gestión Ambiental 14
7. ALCANCE 14
8. SEGUIMIENTO 15
9. ANEXOS 15

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano pretende dar a conocer a los servidores de la Sociedad de Activos Especiales y ciudadanos la forma en que la misión, visón, objetivos y planes de la entidad se encuentran alienados con la planeación estratégica institucional con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad, el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Planeación Estratégica del Talento Humano es un proceso mediante el cual las entidades organizan, suplen y racionalizan sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.

Con base en lo anterior y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en donde el talento humano es el corazón del modelo, la Gerencia de Talento Humano presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano, la arquitectura empresarial y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de SAE en particular.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: Comprende los procedimientos de selección y vinculación e inducción.
- Permanencia: En el que se inscriben los procedimientos de capacitación, evaluación y desarrollo, compensación, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes, entre otros.

- Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por decisión de los servidores, dentro del procedimiento de desvinculación.

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Sociedad de Activos Especiales S.A.S, es una sociedad por acciones simplificada, comercial, de economía mixta, del orden nacional, de naturaleza única vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sujeta en la celebración de todos sus actos y contratos al régimen de derecho privado, por consiguiente, hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional como sociedad de economía mixta numeral 2 –Literal f) Art. 38 de la Ley 489 de 1998.

De conformidad con las disposiciones del artículo 90 de la Ley 1708 del 20 de enero de 2014, la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. es el nuevo administrador del Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado – FRISCO.

En su marco estratégico, la Sociedad ha definido dentro de sus orientadores que reconoce a sus trabajadores como pilar fundamental para el desarrollo de la Estrategia Empresarial, por lo cual gestiona el recurso humano a partir de un modelo integral por competencias orientado al desarrollo de estos y la generación de ambientes de alto desempeño.

Dentro de la estructura organizacional de la Sociedad se encuentra la Gerencia de Talento Humano que tiene a cargo las responsabilidades y funciones establecidas en la Resolución No. 308 del 10 de mayo de 2017, donde le corresponde entre otras, definir los lineamientos tácticos a través de los procesos y procedimientos para ejecutar y controlar el Macroproceso de “Gestión del Talento Humano”, dando cumplimiento a la Normatividad Legal Vigente.

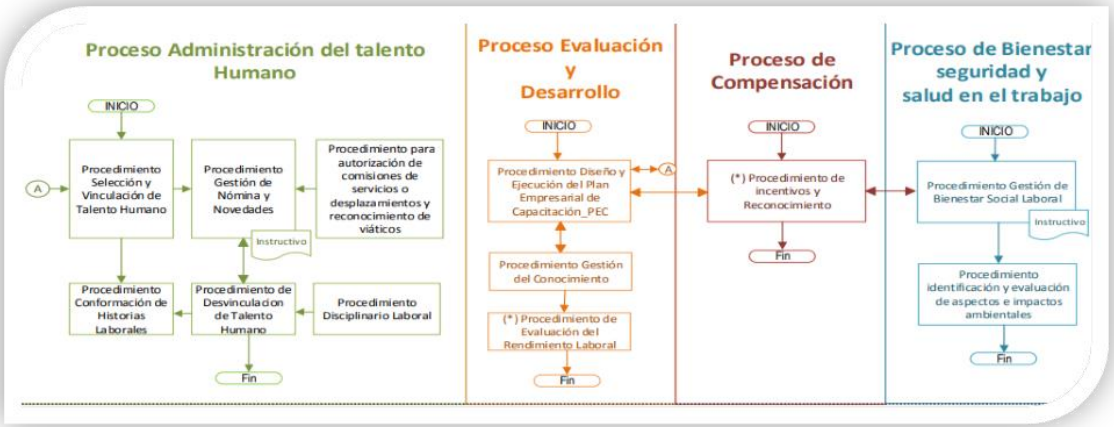
La estrategia de la Sociedad describe la forma a través de la cual cumplirá su misión y alcanzará su visión generando valor para sus accionistas con rentabilidad y crecimiento sustentable resultado de la satisfacción de sus clientes a partir de diferentes productos y servicios, resultado de unos procesos efectivos y eficientes soportados en Tics y ejecutados por personas competentes.

En los objetivos estratégicos de la entidad, en la dimensión de Aprendizaje y Desarrollo, está el Objetivo de “Garantizar que los trabajadores cuenten con las competencias requeridas por la organización.”, para lo cual la Sociedad deberá gestionar lo necesario para que los empleados cuenten con las características y condiciones necesarias que impacten positivamente el desarrollo de los procesos y la consecución de las metas financieras propuestas.

3. CARACTERIZACIÓN DE MACROPROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la arquitectura empresarial de la Sociedad, basados en modelo por procesos, tenemos la caracterización del macroproceso de Gestión del Talento Humano el cual tiene el objetivo diseñar, implementar y gestionar un modelo de basado en competencias alineado con los objetivos estratégicos de la entidad que permita reclutar, seleccionar, entrenar, capacitar, evaluar, desarrollar, compensar, retener y acompañar en el retiro, Talento Humano de alto nivel.

Gráfico No. 1 Macroproceso GTH



Fuente: Arquitectura Empresarial SAE

4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, implementar y gestionar un modelo de basado en competencias alineado con los objetivos estratégicos de la entidad que permita reclutar, seleccionar, entrenar, capacitar, evaluar, desarrollar, compensar, retener y acompañar en el retiro, Talento Humano de alto nivel.

4.1 OBJETIVOS EPECÍFICOS

- Proveer el Talento Humano necesario para la ejecución de los procesos, administrarlo durante su vinculación y gestionar su desempeño y desarrollo.
- Desarrollar las capacidades técnicas y competencias de los empleados de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S.
- Medir el rendimiento de los empleados de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S.
- Elaborar y ejecutar el Programa de Bienestar Social Laboral, dirigido a todos los empleados de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S, garantizando que en secuencias cronológicas se ejecuten las actividades requeridas, en busca de mejorar tanto su calidad de vida y la de sus familias, así como la conservación de los recursos naturales.
- Implementar los lineamientos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

Para la adecuada Gestión del Talento Humano, es necesario que todas las practicas relacionadas con el personal de la organización estén alineadas con los objetivos organizacionales y con el propósito de la entidad, razón por la cual el área de Gestión del Talento Humano se posiciona como un área estratégica para el desempeño y requiere del apoyo y el compromiso de la alta dirección.

De acuerdo con lo descrito, la Planeación del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que tiene por objetivo alinear al personal con la estrategia institucional. Para lograr que este objetivo se desarrolle correctamente, es necesario que esta articulación se realice con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad, es decir con la misión, visión, objetivos institucionales, planes y proyectos.

Gráfico No. 2 Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos

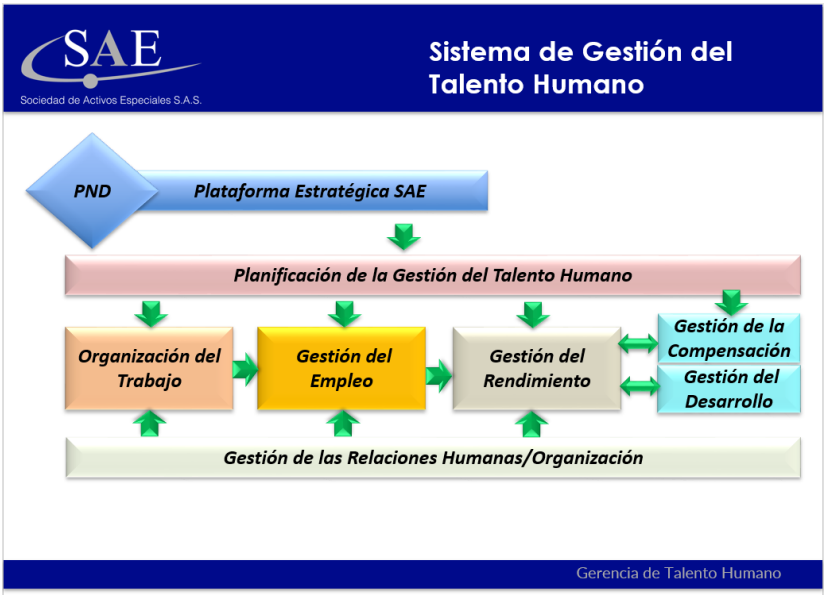


Fuente: Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de Longo, 2002 pág. 11

5.1. Modelo Integrado de Gestión del Talento Humano de SAE

Para desarrollar correctamente la gestión relacionada con el recurso humano y dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, la Sociedad adopto el modelo integral de Gestión del Talento Humano el cual se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

Gráfico No. 3 Articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.



Fuente: Modelo Integrado de Gestión del Talento Humano adaptado por SAE

- Organización del Trabajo: La integran descriptivos de cargos, planta de personal y manuales de funciones, requisitos y competencias laborales.
- Gestión del Empleo: Selección, promoción, movilidad y desvinculación.
- Gestión del Desempeño: Evaluación del Rendimiento
- Gestión de la Compensación: Salarios y prestaciones sociales
- Gestión del Desarrollo: Plan Empresarial de Capacitación
- Gestión de las Relaciones Humanas: Clima Laboral, Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental.

6. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones dadas por el Departamento Administrativo de las Función Pública.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes y previsión de Recurso Humano
- Plan de Bienestar Social Laboral
- Plan de Incentivos y Reconocimientos
- Responsabilidad Social Empresarial
- Pacto por el Teletrabajo
- Plan Empresarial de Capacitación
- Plan Anual del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Sistema de Gestión Ambiental

Adicional se establece un conjunto de indicadores que permiten el seguimiento y control, evaluando la evolución y el cumplimiento de cada una de las acciones adelantadas, facilitando a la Alta Dirección comprobar si las estrategias contribuyen al logro de los objetivos institucionales y así facilitar la toma de decisiones efectivas y certeras.

6.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humano

Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en la Sociedad, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los servidores o la calidad de los servicios prestados por la entidad.

A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos de vacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento. Esta información se actualizará y publicará con una periodicidad trimestral.

El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al proceso de Administración del Talento Humano de la Gerencia de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales SAE SAS.

Esta Sociedad de Activos Especiales es regida por las reglas del derecho privado, incluso en lo relativo al estatuto laboral de sus empleados, quienes son particulares, con excepción de su presidente y Jefe de Control Interno.

6.2. Plan de Bienestar Social Laboral y Responsabilidad Social Empresarial

La Gerencia de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. SAE reconoce que el Talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y por ello enmarca sus acciones considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsable en el entorno laboral. Su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la felicidad a través de la generación de herramientas que le faciliten al trabajador responsabilizarse de su propio bienestar y de la construcción de procesos de gestión humana que oriente a los líderes de las diferentes áreas a realizar cambios cualitativos en la forma de asumir el bienestar de sus colaboradores.

El Plan de Bienestar Social de la Sociedad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

SAE socialmente responsable busca contribuir al desarrollo humano a través del compromiso y confianza de la empresa hacia sus trabajadores, familias y comunidad. El objetivo principal es contribuir a mejorar la calidad de vida de los grupos de interés (ámbitos) y entidades como aquellas a las que SAE puede impactar con el desarrollo de su misión.

6.3. Plan de Incentivos y Reconocimientos

Reconocer el compromiso, servicio y la excelencia en el desempeño individual y grupal de los empleados de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S.

La selección y la asignación de incentivos se basarán en instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio. La evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.

Los planes de incentivos diseñados por la Sociedad deben tener en cuenta las características sociodemográficas y ambientales de los trabajadores y de la empresa, como los Sondeos de Intereses y Expectativas de los trabajadores.

Al trabajador con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

6.4. Pacto por el Teletrabajo

Con el propósito de incrementar la productividad, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo, la Sociedad de Activos Especiales presenta un acuerdo de intención para adoptar e implementar el Teletrabajo.

6.5. Plan Empresarial de Capacitación

El Plan Empresarial de Capacitación, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Sociedad de Activos Especiales.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Por tal razón, el Plan Empresarial de Capacitación (PEC) se enfoca en el conocimiento práctico "SABER HACER" y en el conocimiento de sí mismo "SABER SER", busca un mejoramiento continuo y mutuo, no solamente de crecimiento personal sino organizacional que hará de cada persona un ser humano mejor y a la entidad una organización inteligente y competitiva. Las personas deben SABER HACER su labor dentro de cada organización, no solo es importante la formación de las personas dentro su ámbito profesional, sino que dentro de la entidad se profesionalicen y permitan que se cumplan los objetivos estratégicos establecidos. La cobertura del Plan Empresarial de Capacitación (PEC), así como de las acciones que se ejecuten, se definen basados en las necesidades organizacionales de desarrollo y de fortalecimiento de las competencias exigidas plasmados en los proyectos especiales, planes de mejora, etc.

En principio el Plan de Empresarial de Capacitación (PEC) se realiza anualmente teniendo como referencia lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.6. Plan Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, generando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, la conservación de ambientes de trabajo sanos y la disminución de costos generados por accidentes de trabajo, siendo efectiva cuando se centra en la generación de una cultura de seguridad articulada con el desarrollo del talento humano, sus procesos y las herramientas facilitadas en el entorno laboral.

Actualmente la normativa nacional hace énfasis en la necesidad y obligación de establecer un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo– SGSST, el cual podrá ser parte del Sistema Integrado de Gestión – SIG, y que actualmente se encuentra en desarrollo en SAE dando cumplimiento a la normatividad vigente y siendo armonizado con las demás normas adoptadas por la Sociedad basadas en el ciclo PHVA, proceso lógico y por etapas, enfocados a la mejora continua y

que vincula la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Con base en lo anterior, se plantea el Plan de Trabajo anual de SST, el cual está diseñado para desarrollar una serie de actividades enfocadas a alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en el que se identifican claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema.

6.7. Plan de Gestión Ambiental

La afectación que se ha generado a los recursos naturales a partir de las diferentes actividades antrópicas ha propiciado que el gobierno y entidades, establezcan acciones orientadas a la recuperación y conservación del medio ambiente, así como al control y prevención de su deterioro.

Atendiendo a la necesidad de alinear los procesos de la entidad con el enfoque ambiental o ecológico como lo requiere la planificación estratégica institucional de la Sociedad de Activos Especiales SAE S.A.S, en la cual se vinculan las políticas que en esta materia establece el gobierno nacional, se formula e implementa el presente plan de Gestión Ambiental.

En este contexto, la Gerencia de Talento Humano, quien lidera la ejecución del plan de gestión ambiental, controla los aspectos e impactos ambientales derivados de las actividades realizadas en los procesos para el cumplimiento de los objetivos y de la misión de SAE, mediante el P-GT3-168 Procedimiento de Identificación y evaluación de aspectos e impactos Ambientales, permitiendo plantear objetivos y estrategias a corto, mediano y largo plazo e incorporar criterios ambientales a todos los actores estratégicos o partes interesadas de la Sociedad.

De esta forma, se pretende articular dichas estrategias a partir de instrumentos ambientales que propendan por la sostenibilidad económica y ambiental de la sociedad, optimizando los procesos y mejorando la calidad del servicio prestado.

7. ALCANCE

De acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano beneficia a todos los servidores de la Sociedad de Activos Especiales, favoreciéndolos en cada uno de los planes y

programas contenidos en este documento. Por lo tanto, el plan de Gestión del Talento Humano inicia identificando las necesidades de personal iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del funcionario.

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición trimestral de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

9. ANEXOS

1. Plan Anual de vacantes y previsión de Recurso Humano
2. Plan de Bienestar Social Laboral y Responsabilidad Social Empresarial
3. Plan de Incentivos y Reconocimientos
4. Plan Empresarial de Capacitación
5. Plan Anual del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
6. Sistema de Gestión Ambiental