



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO	Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus					
RESPONSABLE	Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana					
SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
PLANIFICACIÓN	Planeación de las actividades que se desarrollaran en el proceso de gestión de talento humano, para alcanzar objetivos y las metas institucionales establecidas en un tiempo determinado	Revisar y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano	Se realiza planificación del proceso de Talento Humano, no obstante no se encuentra documentado el Plan Estratégico	1	Plan Estratégico de Talento Humano	Formular Plan Estratégico para la actual vigencia
						Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano vigente



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización de la planta de personal de la entidad, revisión y actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales	Garantizar la actualización y la 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	<p>* La planta de personal de Parques Nacionales Naturales de Colombia consta de 603 empleos (Decreto 3577 de 2011).</p> <p>* El Grupo de Gestión Humana, a través del software de nómina y de una base de datos interna lleva el control y la distribución de la planta de personal de la entidad.</p> <p>* Actualmente los empleos de la planta de personal cuentan con Manual de Funciones y Competencias Laborales de conformidad con las normas legales vigentes.</p> <p>* Se cuenta con vinculación de personal en Régimen Especial de Manejo</p>	2	Planta de Personal	Generar el Plan Anual de Vacantes y realizar el respectivo seguimiento para cada vigencia
				3	Carnetización	Actualizar la base de datos de la planta de personal con las novedades que se presenten
				4	Provision de Empleos	
				5	Apoyo Juridico	Realizar los diferentes actos administrativos de acuerdo a las novedades administrativas del personal de la entidad
				6	Manual de funciones	Iniciar ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales, incluyendo los Núcleos Básicos del Conocimiento
				7	Régimen Especial Prestacional	Realizar el reguimiento correspondiente en relacion al REP y ampliacion de planta



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DEL EMPLEO	Actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad	Administrar los componentes de Ingreso, Permanencia y Retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la misma.	<p>* Dentro del sistema integrado de gestión se cuenta con el procedimiento "Vinculación de Funcionario".</p> <p>* El ingreso del personal se realiza mediante procesos de meritocracia.</p> <p>* Se cuenta con un instructivo para la Inducción de los nuevos funcionarios.</p> <p>* Se realizan actividades dirigidas a la preparación de pre - pensionados</p>	8	Procedimiento de Ingreso de Personal	Desarrollar, adoptar y socializar el Procedimiento de ingreso
				9	SIGEP	Apoyar en la administración del aplicativo SIGEP del DAFP
				10	Inscripción y actualización en carrera administrativa	Adelantar los tramites pertinentes de Inscripción y actualización en carrera administrativa ante la CNSC
				11	Induccion y reinduccion	Desarrollar, ejecutar y realizar el respectivo seguimiento al proceso de induccion y reinudccion de la entidad.
				12	Prepensionados	Continuar con las actividades dirigidas a la preparación de pre - pensionados



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Evaluación del desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales	Administrar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios.	* La evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa se desarrolla bajo los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Existen instructivos y formatos específicos para realizar la evaluación. Con acto administrativo se encuentra adoptado al interior de la entidad el sistema tipo de evaluación de la CNSC.	13	Evaluación del desempeño	Adelantar la gestión para que la evaluación del desempeño de los funcionarios en carrera administrativa, en los términos definidos y de conformidad con las normas legales y directrices internas
			* La evaluación del rendimiento de los Gerentes Públicos se realiza de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Con acto administrativo se encuentra adoptada la metodología de gestión del rendimiento del DAFP.	14	Acuerdos de Gestión	Adelantar la gestión para que se suscriban y evalúen los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos
			* Se realiza valoración del desempeño para los funcionarios en calidad de provisionales, fundamentada en una política institucional establecida para ello y en el "Plan de seguimiento y medición competencia laboral funcionarios provisionales y en régimen especial de manejo".	15	Medición de Competencias Laborales	Adelantar la gestión para que la evaluación del desempeño de los funcionarios en provisionalidad, en los términos definidos y de conformidad con las normas legales y directrices internas
				16	Comision de Personal	Adelantar la gestión ante el desarrollo de las reuniones efectuadas en la comision de personal



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DE LA COMPENSACION	Cumplimiento del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, de conformidad con la normatividad legal vigente	Gestionar el proceso de nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	La Entidad cuenta con un software de nómina, el cual facilita el proceso de liquidación de novedades, logrando realizar los pagos a los funcionarios en las fechas programadas.	17	proyecciones financieras de Gastos de Personal	Adelantar los tramites pertinentes ante las proyecciones de Gastos de Personal del personal de la entidad
				18	Nomina	Programar, ejecutar y ejercer control sobre el presupuesto asignado para el pago de nómina de los funcionarios
				19	Prestaciones sociales	Liquidar las prestaciones sociales de los funcionarios retirados de la entidad
				20	Fondo Nacional del Ahorro	
				21	Afiliaciones ARL	
				22	Incapacidades	Realizar el reguimiento y tramite pertinente ante el las incapacidades presentadas en nivel central



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DEL DESARROLLO	Desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, mediante eventos de capacitación, que propicien su eficacia personal, grupal y organizacional, con el fin de mejorar en la prestación del servicio	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	En la actualidad se cuenta con el Plan Institucional de Capacitación, basado en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y adoptado en la entidad con acto administrativo.	23	Plan de capacitación	Apoyar en el proceso de construcción y socialización del Plan de Capacitación y formación para la Vigencia 2018
				24	Alianzas Estratégicas	Realizar el respectivo proceso de incluir a las funciones del grupo alianzas estrategicas que ayuden el desarrollo de las mismas
				25	Convenios universidades	Tramitar y hacer seguimiento a los conevenios realizados con las instituciones educativas
				26	Apoyo a la gestion de capacitacion	
				27	Comisiones al exterior	Comisiones al exterior



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional de los funcionarios, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.	Desarrollar el Plan de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.	La entidad adoptó el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia, conforme a las normas legales vigentes y los resultados de encuestas realizados al interior de la institución, la medición del clima laboral y riesgo psicosocial, entre otros.	28	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia
				29	Código de integridad	Formular Codigo de Etica para la vigencia
				30	Programa de Intervención de riesgo psicosocial	Desarrollar, ejecutar y realizar el respectivo seguimiento al programa de intervencion de riesgo psicosocial
				31	Comité de Convivencia.	
				32	Tiquetes bienestar	
				33	Apoyo a la gestion de bienestar	Ejecutar el tramite de tiquetes compensatorios según la noramtividad interna de la entidad



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de planes, programas, campañas y eventos con el fin de evitar accidentes y enfermedades de origen laboral	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.	Se adelantan en la entidad las actividades requeridas en la normatividad legal vigente en pro de la formalización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	34	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	Documentar, ejecutar y realizar el seguimiento a el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de planes, programas, campañas y eventos con el fin de evitar accidentes y enfermedades de origen laboral	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.	Se adelantan en la entidad las actividades requeridas en la normatividad legal vigente en pro de la formalización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	35	Programas en ejecución del SSST	Programas, procedimientos, protocolos y demás instructivos internos relacionados con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de planes, programas, campañas y eventos con el fin de evitar accidentes y enfermedades de origen laboral	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.	Se adelantan en la entidad las actividades requeridas en la normatividad legal vigente en pro de la formalización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	36	Brigada de Emergencia	Desarrollar, ejecutar y realizar el respectivo seguimiento a la Brigada de Emergencia
				37	Lideres de SST	Desarrollar y ejecutar lo competente al programa de LSST
				38	reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	
				39	Apoyo a la gestión de seguridad y salud en el trabajo	



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Actividades constantes que se desarrollan dentro del área de talento humano, con el fin de garantizar el funcionamiento de la misma y cumplir a cabalidad con los objetivos de la dependencia.		actividades de continuo desarrollo	40	Trámites para solicitud de CDP en el aplicativo SIIF.	
				41	Certificaciones	



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Actividades constantes que se desarrollan dentro del área de talento humano, con el fin de garantizar el funcionamiento de la misma y cumplir a cabalidad con los objetivos de la dependencia.		actividades de continuo desarrollo	42	Historias Laborales	Archivo / Historias Laborales
				43	Solicitudes administrativas	



MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2017 - 2018

OBJETIVO Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, a través de la formulación y ejecución de programas que promuevan el desarrollo de sus

RESPONSABLE Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Gestión Humana

SUBSISTEMA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SITUACIÓN ACTUAL - 2017	#	TEMA	ACTIVIDADES A REALIZAR - 2018
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Actividades constantes que se desarrollan dentro del área de talento humano, con el fin de garantizar el funcionamiento de la misma y cumplir a cabalidad con los objetivos de la dependencia.		actividades de continuo desarrollo	44	Tramites pension	
				45	Contratación	
				46	INTRANET	