

# Formato plan de acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano

## ¿Qué es el formato Plan de Acción?

Es un formato en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico realizado a través de la Matriz GETH, establezcan aspectos sobre los que van a priorizar la gestión y acceder al siguiente nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada jefe de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

## ¿Qué pretende?

Avanzar en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Implementar una metodología que ayude a identificar si las estrategias trazadas en el proceso de talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

## ¿Para qué sirve?

Analizar la información y las variables a priorizar para pensar estrategias que conduzcan a la entidad del estado actual al estado deseado.

## Pasos para elaborar el Plan de acción

1. Nombrar la ruta de creación de valor\* con menor puntaje.

\*[Las rutas de creación de valor son una forma de ver resultados agrupados para generar acciones efectivas que prioricen recursos disponibles]

2. Seleccionar en la opción de "resultados" las tres subrutas con puntajes más bajos.

3. Identificar en la opción "rutas filtro" la ruta y subrutas seleccionadas anteriormente.

4. Filtrar en la opción "rutas filtro" las tres subrutas seleccionadas, para encontrar variables de impacto e identificar las que son comunes.

5. Identificar, entre las variables encontradas, aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras a corto plazo.

6. Diseñar alternativas de mejora en las variables identificadas. Para ello puede solicitar apoyo de la Dirección de Empleo Público – DAFP.

7. Describir las mejoras a implementar seleccionadas, incluyendo el plazo de ejecución.

8. Evaluar la eficacia de las acciones implementadas.

9. Recalificar la hoja de autodiagnóstico y establecer el nivel de mejoramiento logrado.

PASOS		5	6	7	8
1	Se muestra la ruta de creación de valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccionar en la hoja "resultados" las subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos				
3	Identificar en la hoja "rutas filtro" la ruta y las subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "rutas filtro", filtrar las tres subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes				
5	De las variables encontradas, identificar aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñar alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, soliciten apoyo del DAFP				
7	Implementar las mejoras seleccionadas. Si es necesario, soliciten apoyo del DAFP				
8	Evaluar la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalificar la hoja de autodiagnóstico y establecer el nivel del mejoramiento efectuado				

## ¿Cómo implementar el Plan de acción?

En esta etapa el propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la gestión estratégica del talento humano.

### INGRESO

- Fortalecer el principio del mérito.
- Garantizar la provisión oportuna y eficaz de empleos, con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

### DESARROLLO

- Definir acciones sobre capacitación, bienestar, incentivos, seguridad, salud en el trabajo, clima organizacional y todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su labor.

### RETIRO

- Comprender las razones de deserción del empleado público para hallar mecanismos que eviten la desvinculación de personal calificado.
- Desarrollar preparación para el retiro del servicio o la readaptación laboral.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor retirado permanezca en la entidad.

## Elementos a tener en cuenta

La entidad iniciará la implementación de las mejoras definidas, buscando cerrar las brechas identificadas en el autodiagnóstico.

Se deben establecer parámetros objetivos para determinar la eficacia de las acciones a implementar, garantizando avances reales en las debilidades.

La Dirección de Empleo Público apoyará con orientaciones, conocimiento y eventualmente estrategias, para optimizar el impacto de las acciones tomadas.

Una vez se implementen las medidas seleccionadas, se debe volver a evaluar la matriz GETH para comparar el nivel de avance obtenido con el esperado.

## Contenido de la matriz GETH

- Instrucciones
- Autodiagnóstico
- Resultado de rutas
- Plan de acción
- Referencias y ayuda documental



DESCARGA EL EXCEL PARA HACER EL AUTODIAGNÓSTICO

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Matriz-GETH-v35.xlsx>