
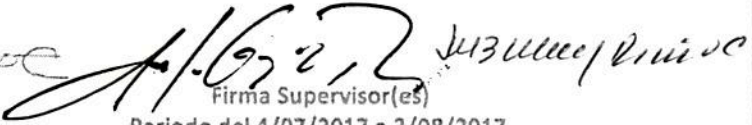


Informe de Actividades No. 4
Contrato No. 172 de 2017
Objeto del Contrato: Prestar servicios profesionales en la Función Pública para apoyar la definición de una metodología, implementación de una prueba piloto y formulación de recomendaciones frente a la puesta en marcha del Modelo de Plan Estratégico del Talento Humano para las entidades públicas del Orden Nacional.

Período reportado: Del 04 de Agosto al 03 de septiembre de 2017

Obligaciones del Contrato	Actividades realizadas por el Contratista
	<p>Durante este periodo se terminaron de realizar las Tertulias "Función Pública te da la palabra, y tú, le das tu palabra? Las tertulias se realizaron desde el 17/07/17 hasta el 24/08/17 y buscaban 'sensibilizar a todo el personal de la Entidad acerca de la política GETH: Sus objetivos, características, las ventajas y la manera como cada servidor y cargo participará en el proceso de implementación de ésta, para que conozcan y participen con sentido, en el tema y para que el servidor de FP se convierta en el primer usuario de la política para la administración de personal GETH. La información obtenida a partir de las Tertulias, sera la base para desarrollar una prueba piloto de acuerdo con la metodología definida y conforme el alcance establecido por el Grupo de Gestión Humana, al interior de FP.</p>
<p>Obligación 1). Apoyar, de acuerdo con el alcance y propósitos que establezca la Función Pública, la definición de una metodología que permita llevar a la práctica el Modelo de Plan Estratégico del Talento Humano estructurado por la Dirección de Empleo Público.</p>	<p>Frente a esta obligación se entrega el documento que contiene la definición de la metodología que permita llevar a la práctica el Modelo de Plan Estratégico del Talento Humano estructurado por la Dirección de Empleo Público en la versión 1.0.</p>
<p>Obligación 2). Apoyar, de acuerdo con el alcance y propósitos que defina la Función Pública, el análisis de información de entidades públicas del Orden Nacional en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano, para identificar problemas transversales a las mismas.</p>	<p>En reunión sostenida con Alexander Marquez para establecer alcances del producto resultado de esta obligación, se evidenció que en su ejercicio de análisis de resultados de la matriz guía para la implementación de la GETH en el sector público, dirigida y diligenciada por todos los jefes de talento humano resultan recomendaciones y se identifican problemas transversales a todo el Sector. Se consideró importante que fuera desde la perspectiva de experta a cargo de la prueba piloto en el tema que se está realizando en el DAFP y desde la experiencia de haber trabajado el tema en otras entidades, que analizara los distintos resultados encontrados, así, se contara como una visión más de la situación. El documento que se realizará dará alcance a este acuerdo.</p>
<p>Obligación 3). Apoyar la aplicación de una prueba piloto en la Función Pública para poner en marcha el Modelo de Plan Estratégico del Talento Humano en la Entidad, de acuerdo con la metodología definida y conforme</p>	<p>Se trabajaron 19 sesiones a las que asistieron 244 servidores. El informe final se entregará el 11 de septiembre. Se anexa archivo fotográfico, listas de asistencias y evaluaciones de partida correspondientes a las Tertulias restantes, diligenciadas y tabuladas.</p>

<p>el alcance establecido por el Grupo de Gestión Humana.</p>	
<p>Obligación 4). Apoyar al Grupo de Gestión Humana en la evaluación y análisis de información en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano disponible en la Entidad, para generar mecanismos de medición frente al sentir de los servidores de la Función Pública y su relación con el ambiente laboral.</p>	
<p>Obligación 5). Apoyar al Grupo de Gestión Humana en el diseño, articulación, recomendación e implementación de actividades requeridas para la puesta en marcha del Plan Estratégico del Talento Humano en la Función Pública, así como la evaluación de las mismas.</p>	<p>La información obtenida en las tertulias y las demás actividades que conforman la prueba piloto, como es el caso de las comunidades de práctica para los directivos, serán la base para realizar el plan estratégico del TH en la FP.</p>
<p>Obligación 6). Apoyar al Grupo de Gestión Humana en el fortalecimiento de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y Equipos de Trabajo en la Función Pública.</p>	
<p>Obligación 7) Apoyar al Grupo de Gestión Humana en la realización de intervenciones individuales y/o grupales de acuerdo con las necesidades de la Función Pública, que permitan la adaptación a la cultura organizacional, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Entidad.</p>	<p>Es importante resaltar que la Jefe del grupo de Gestión del Talento Humano estuvo presente en todas las Tertulias (19) realizadas, acompañando el proceso y haciendo su propio análisis de éste, para construir en conjunto estrategias para el manejo del clima organizacional y la adaptación a la cultura organizacional. Uno de los aspectos trabajados en este sentido fueron “ las esculturas o expresiones artísticas” que los participantes realizaron para describir las características de Función Pública, cómo Entidad y de los Servidores Públicos que conforman la FP.</p>
<p>Obligación 8) Apoyar la realización de un análisis comparativo entre la situación actual de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Función Pública y los resultados obtenidos con la prueba piloto aplicada en la Entidad.</p>	<p>Al inicio de cada Tertulia se realizó una evaluación de partida que ya está revisada estadísticamente y que será el principal insumo para este análisis comparativo. Las conclusiones y recomendaciones le darán profundidad a los datos numéricos.</p>

<p>Obligación 9) Apoyar la formulación de recomendaciones y sugerencias para replicar en las entidades del Orden Nacional, la metodología definida y los productos de la prueba piloto aplicada en la Función Pública.</p>	
<p>Obligación 10) Validar conjuntamente con la Dirección de Empleo Público y el Grupo de Gestión Humana los avances y las propuestas que se realicen para fortalecer la Planeación y la Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco de la política de Empleo Público y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p>	
<p>Anexos: Se adjunta copia del comprobante de pago de aportes al sistema integral en salud, pensión y ARL, correspondientes al periodo de Septiembre 2017 y Declaración Juramentada.</p>	
<p> Firma Contratista</p>	<p> Firma Supervisor(es) Periodo del 4/07/2017 a 3/08/2017</p>
<p>Anexos</p>	<p>Se adjunta el Pago a Seguridad Social y la Declaración Juramentada.</p>
<p>Nota: Corresponde al Supervisor revisar que las obligaciones y productos que constituyen el objeto del contrato sean ejecutadas, reportadas en el informe y con los soportes correspondientes, así como el seguimiento técnico, administrativo y financiero, según lo establecido en la Ley 1474 de 2011.</p>	