

	El futuro es de todos	Agencia de Renovación del Territorio	CARACTERIZACIÓN DE PROCESO	Código: CP-TH-02 Versión: 03
			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha de publicación : xx-xx-2021

A. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

			TIPO DE PROCESO			CARACTERIZACIÓN DE PROCESO	
ESTRÁTICO	X	MISIONAL		APOYO		CONTROL Y EVALUACIÓN	
OBJETIVO:	Orientar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, teniendo en cuenta las rutas que integran la dimensión del Talento Humano (MIPC) de manera estratégica en la ART, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores, y para el cumplimiento de la visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.						
ALCANCE	Aplica a todos los funcionarios públicos de la ART. Inicia con la selección de los funcionarios públicos, continúa con los programas de inducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y evaluación de los funcionarios públicos, hasta la desvinculación y planes de retiro. NOTA: El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todo el personal presente en la ART (Funcionarios públicos, contratistas y visitantes).						
LÍDER O RESPONSABLE DEL PROCESO	Secretaría General						
ÁREAS O DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS:	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Todas las dependencias de la Agencia						

B. ETAPAS CLAVES DE LA EJECUCIÓN DEL PROCESO

No.	TIPO DE PROVEEDOR		PROVEEDORES	ENTRADAS	CICLO PIVIA	ACTIVIDADES CLAVES	RESPONSABLE(S)	SALIDA (PRODUCTO / SERVICIO)	USUARIOS	TIPO DE USUARIO	
	INTERNO	EXTERNO								INTERNO	EXTERNO
	X	X	1. Secretaría General y GIT de Talento Humano 2. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 3. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 4. Requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	1. Necesidades de fortalecimiento de la planta de personal, de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo 2. Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional 3. Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia anterior 4. Requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	P	Establecer objetivos, metas, indicadores y recursos para la Gestión del Talento Humano.	Secretaría General GIT de Talento Humano	1. Plan de Acción de la dependencia e indicadores del proceso 2. Plan Anual de Adquisiciones	1. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 2. Secretaría General 3. Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	x	
1			1. Estado y Gobierno Nacional 2. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) 3. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 4. Funcionarios públicos de la ART 5. Proceso Gestión del Talento Humano	1. Normatividad vigente y aplicable 2. Guías Metodológicas 3. Plan Estratégico Institucional 4. Necesidades de Capacitación, Bienestar y SG-SST 5. Resultados de Mediciones Adelantadas en vigencias anteriores	P	Formular y aprobar los planes para la administración y el desarrollo del Talento Humano	GIT de Talento Humano Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1. Plan Estratégico de Talento Humano 2. Planes y Programas de Formación y Capacitación 3. Plan de Bienestar e Incentivos	1. Funcionarios públicos de la ART 2. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 3. Entes u organismos de control 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	x	x
2	X	X	1. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 2. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 3. Secretaría General y GIT de Talento Humano	1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) 2. Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional 3. Plan Estratégico de Talento Humano	P	Establecer el Plan de Acción de Talento Humano e indicadores del proceso para la respectiva vigencia	GIT de Talento Humano Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1. Plan de Acción de la dependencia e indicadores del proceso	1. Oficina de Planeación 2. Secretaría General 3. Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	x	
3	X		1. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 1. Dirección General y Secretaría general 2. Proceso de Gestión del Talento Humano	1. Necesidades y requerimientos identificados en los planes de Talento Humano 1. Autoevaluación del sistema 2. Matriz de peligros y riesgos 3. Mediciones del Clima organizacional	P	Establecer el Plan Anual de Adquisiciones de Talento Humano para la respectiva vigencia	Oficina de Planeación Secretaría General GIT de Talento Humano Alta Dirección Secretaría General GIT Talento Humano	1. Plan Anual de Adquisiciones de Talento Humano	1. Oficina de Planeación 2. Secretaría General	x	
4	X		1. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 2. Ministerio de Trabajo 3. Proceso de Gestión del Talento Humano	1. Guías Metodológicas 2. Plan Estratégico de Talento Humano 3. Historias laborales 4. Plan de Capacitación 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	P	Formular las políticas, planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina de Planeación Secretaría General GIT de Talento Humano Alta Dirección Secretaría General GIT Talento Humano	1. Políticas, planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1. Funcionarios públicos de la ART 2. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 3. Entes u organismos de control 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	x	x
5	X	X	1. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 2. Ministerio de Trabajo 3. Proceso de Gestión del Talento Humano	1. Guías Metodológicas 2. Plan Estratégico de Talento Humano 3. Historias laborales 4. Plan de Capacitación 5. Plan de Bienestar e Incentivos 6. Plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	H	Administrar la planta de personal	Secretaría General GIT de Talento Humano	1. Personal vinculado a la entidad mediante carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción 2. Reportes de cargos vacantes 3. Certificados laborales 4. Expedientes de historia laboral de personal activo e inactivo debidamente administrados	1. Todos los funcionarios 2. Pensionados	x	x
6	X		1. Todos los funcionarios	1. Solicitud de la situación administrativa 2. Incapacidades médicas 3. Solicitud de Comisiones	H	Tramitar las situaciones administrativas de los funcionarios	Secretaría General GIT de Talento Humano	1. Situaciones administrativas tramitadas	1. Todos los funcionarios	x	
7	X		1. Proceso de Gestión del Talento Humano	1. Código de Integridad 2. Plan Estratégico de Talento Humano	H	Desarrollar estrategias y acciones orientadas a fortalecer los valores institucionales	GIT de Talento Humano	1. Apropósito de valores y conducta de los funcionarios públicos	1. Todos los funcionarios 2. Departamento Administrativo de la Función Pública 3. Presidencia de la República 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	x	x
8	X	X	Proceso de Gestión del Talento Humano Gobierno Nacional	1. Planta de personal 2. Normatividad aplicable	H	Tramitar el pago de la nómina, prestaciones sociales y parafiscalidad de acuerdo con la normatividad vigente	Secretaría General GIT de Talento Humano	1. Nómina tramitada y pago de todos los factores	1. Proceso de Gestión Financiera 2. Todos los funcionarios 3. Entidades Promotoras de Salud-EPS 4. Administradoras de Riesgos Laborales - ARL 5. Unidades de Gestión Pensional y Parafiscales-UGPP	x	x

9	X	X	1. Proceso de Gestión del Talento Humano 2. Ministerio del Trabajo	1. Políticas, planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Normatividad aplicable	H	Implementar los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Alta Dirección GIT de Talento Humano Todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de la ART	1. Personal con mejores condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales	1. Todos los funcionarios 2. Ministerio de Trabajo 3. Proceso de Evaluación y Control Independiente	X	X
10	X		1. Proceso de Gestión del Talento Humano	1. Planes y Programas de Formación y Capacitación 2. Plan de Bienestar e Incentivos	H	Ejecutar los planes y programas de bienestar y capacitación	Secretaría General GIT de Talento Humano Todos los funcionarios	1. El mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios 2. El fortalecimiento de las competencias de los funcionarios	1. Todos los funcionarios	X	
11	X	X	1. Estado y Gobierno Nacional 2. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) 3. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 4. Proceso Gestión del Talento Humano	1. Normatividad vigente y aplicable 2. Guías Metodológicas 3. Plan Estratégico Institucional 4. Cronogramas de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia y las necesidades de Capacitación, Bienestar y SG-SST	V	Revisar la ejecución y avance de las actividades establecidas en los cronogramas de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia	GIT de Talento Humano	Identificación de alertas y acciones a seguir	Proceso de Talento Humano	X	
12	X		1. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 2. Proceso de Evaluación y Control Independiente 3. Proceso de Gestión de Talento Humano	1. Plan de acción de la dependencia 2. Indicadores con Medición Actualizada	V	Realizar seguimiento a la gestión e indicadores del proceso	Secretaría General GIT de Talento Humano Oficina de Planeación GIT de Control Interno	1. Seguimiento al plan de acción e indicadores 2. Informes de seguimiento y evaluación de control interno	1. Oficina de Planeación 2. Secretaría General 3. GIT de Talento Humano	X	
13	X		1. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 2. Comité de Coordinación de Control Interno	1. Lineamientos institucionales para la gestión del riesgo.	V	Monitorear, evaluar y controlar los riesgos del proceso.	GIT de Talento Humano Oficina de Planeación	1. Plan de manejo de riesgos	1. Alta Dirección 2. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 3. Proceso de Gestión de Talento Humano 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	X	
14	X		1. Los funcionarios de la ART	1. Lineamientos del Ministerio de Trabajo	V	Medir el clima organizacional y del Riesgo psicosocial	GIT Talento Humano	1. Informe de medición y matriz de peligros	1. Alta Dirección 2. Todos los funcionarios 3. Proceso de Gestión del Talento Humano 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	X	
15	X	X	1. Departamento Administrativo de la Función Pública 2. Los funcionarios de la ART	1. Lineamientos para la evaluación del Desempeño 2. La Concertación de Compromisos o Acuerdos de Gestión	V	Evaluación del desempeño de los Funcionarios	GIT Talento Humano	1. Informe de medición 2. Evaluación del desempeño de los Funcionarios públicos de carrera y de los Funcionarios de Libre nombramiento y remoción	1. Alta Dirección 2. Todos los funcionarios 3. Proceso de Gestión del Talento Humano 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	X	
16	X		1. Los funcionarios de la ART 2. Proceso Gestión Disciplinaria	1. Sistema de evaluación de la ART 2. Lineamientos y mecanismos sobre el Control Disciplinario Interno	A	Implementar acciones de mejora como resultado de la evaluación del desempeño	GIT Talento Humano	1. Plan de mejoramiento individual y acciones disciplinarias	1. Alta Dirección 2. Todos los funcionarios 3. Proceso de Gestión del Talento Humano 4. Proceso de Evaluación y Control Independiente	X	
17	X	X	1. Proceso de Evaluación y Control Independiente 2. Subproceso de Direccionamiento Estratégico 3. Entes u organismos de control	1. Informes de seguimiento y evaluación de control interno 2. Seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión 3. Seguimiento al Plan de acción e indicadores 4. Informes de auditorías internas y externas	A	Definir e implementar las acciones de mejora del proceso a que haya lugar	GIT de Talento Humano	1. Acciones de mejora del proceso implementadas	1. Proceso de Gestión del Talento Humano 2. Proceso de Evaluación y Control Interno Independiente 3. Subproceso de Direccionamiento Estratégico	X	

C. ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO

REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS		POLÍTICAS DE OPERACIÓN	
Ley 909 de 2004 Decreto 1083 de 2015 Decreto 648 de 2017 Decreto 1072 de 2015		Las políticas de operación están definidas en las condiciones generales de los procedimientos asociados al proceso.	

DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROCESO		INDICADORES DE GESTIÓN		RIESGOS Y CONTROLES	
Internos	Externos				
Procedimientos y demás documentos del proceso	Manual Operativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG	Ver indicadores del proceso		Ver riesgos asociados al proceso	

RECURSOS

Humanos	Financieros	Físicos	Tecnológicos
Funcionarios públicos y contratistas.	Presupuesto para la ejecución de las actividades del proceso de Gestión de Talento Humano.	Oficinas y salas de reunión con adecuada iluminación, temperatura, ventilación y clima organizacional, puestos de trabajo ergonómicos	Internet, computadores, impresoras. Suite de Office. SIIF. Synersis. Módulo Evaluación a Funcionarios. Sistema Integral de Gestión de la ART. (SIGART).

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS
3	11/12/2020	Con la actualización y adopción del nuevo Modelo de Operación por Procesos de la ART, a través de la Resolución 586 del 23 de octubre de 2020, el proceso Gestión de Talento Humano se reconsideró y reclasificó, pasando de ser de un proceso de apoyo, a un proceso de naturaleza estratégica para la ART. Se actualizó el objetivo del proceso. Se migró la información de la caracterización del proceso al nuevo formato de caracterización de procesos de la ART.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Of. Duque Bravo / Mary Luz Arango Arango / José Horacio González Roa Cargo: Coordinadora del GIT de Talento Humano / Contratista Oficina de Planeación Fecha: 11/12/2020	Nombre: Daniela Sánchez Peñaranda Cargo: Comisionada Secretaría General Fecha: 11/12/2020	Nombre: Mariana Castro Macías Cargo: Secretaría General Fecha: 11/12/2020

