



**Implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano
(GETH)**

Informe Final

Elaborado por Juan Stiven Rios Andrade¹

Tutora administrativa: Paola Patricia Angulo²

Tutor académico: Pedro Nel Paez Pérez³

Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional

Proceso Gestión del Talento Humano

Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera

(URF)

2021

¹ Estudiante de Administración Pública de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), pasante de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), en el proceso de gestión del talento humano, para el año 2021-1.

² Asesora de la URF, líder del proceso de gestión humana.

³ Profesor titular de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Doctor en ciencias económicas.

Contenido

Introducción.....	3
1. Instrumento de autodiagnóstico- Matriz GETH	4
1.1. Instrucciones	5
1.2 Calificación total y resultados.....	6
2. Diseño de acciones	7
Productos e informe final	11
Informe final	12
2. Relación de obligaciones y actividades realizadas.....	12
2.1. Objetivo general.	12
Avance de actividades.....	14
Conclusiones	18
Referencias	19
Anexos	19

Introducción

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (2020), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas del Estado colombiano, que tiene como fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este modelo está integrado por siete (7) dimensiones y 18 políticas adelantadas por 7 entidades líderes.

El talento humano es la primera dimensión y se proyecta el corazón del modelo por su carácter transversal y estratégico en las organizaciones públicas. En este sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública (2020) afirma que el propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal.

Esta dimensión se encuentra integrada por dos políticas, la gestión estratégica del talento humano, en adelante (GETH) Y la política de integridad (motor del MIPG). Para la implementación de estas políticas, se plantean tres (3) pasos; el primero, disponer de información; segundo, diagnosticar la gestión estratégica del talento humano y tercero, diseñar e implementar acciones para la gestión estratégica del talento humano.

Claro esto y con el objetivo principal de apoyar a la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional en la mejora continua de su proceso de gestión del talento humano y en este sentido a mejorar todos sus procesos. De esta manera, no solo se justifica, sino que se hace necesario el desarrollo del presente trabajo en la URF, soportado por la metodología y los lineamientos de Departamento Administrativo de la Función Pública.



Así las cosas, el documento se divide en la presentación del documento de autodiagnóstico matriz GETH, las instrucciones de su diligenciamiento, los resultados del diagnóstico de la matriz GETH, a partir de los cuales se realizó el plan de mejora, la presentación de ellos, criterios de evaluación de alternativas y unas conclusiones del trabajo realizado.

1. Instrumento de autodiagnóstico- Matriz GETH

De acuerdo con los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), es necesario que las entidades del Estado colombiano establezcan mecanismos para realizar seguimiento y evaluación de las acciones implementadas en materia de talento humano.

Para ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) elaboró una matriz especializada, para diagnosticar el estado de la gestión estratégica del talento humano (GETH) y proponer acciones de mejora.

El instrumento elaborado por el (DAFP), es una herramienta de autodiagnóstico y complemento del instrumento de política FURAG. En este sentido, el manual operativo de MIPG, versión 3 (2020) dice que “Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política” (P.22)

De esta manera, las entidades pueden valorar el estado de la dimensión talento humano, en las etapas de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos y en las rutas de creación de valor, que son agrupaciones de temas de talento humano, que permiten priorizar y establecer el nivel de madurez de la política.

1.1. Instrucciones

El instrumento de autodiagnóstico matriz (GETH) incluye un espacio con las instrucciones de diligenciamiento y se explica al detalle el diligenciamiento de esta, como se detalla a continuación:

La entidad se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables de la Matriz de acuerdo con los criterios de valoración que allí aparecen. Al finalizar, la Matriz arrojará el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación por colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor. Obtener un puntaje de 0-60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo, de 61-80 en el nivel de Transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación. (Manual operativo de MIPG Versión 3, 2020)

Claro esto, debe tenerse en cuenta que, para cada actividad de gestión, se especificarán los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala.

Cuando se ingresa un puntaje, la columna muestra automáticamente el color que corresponde a la escala. También, la calificación de las categorías se genera automáticamente, puesto que la matriz se encuentra formulada.

En la hoja número cuatro pueden observarse las gráficas asociadas a los resultados generados automáticamente y en conjunto, estos resultados permiten identificar los temas en donde la entidad presenta oportunidades de mejora y fortalezas.

Resultados rutas

Como se explicó anteriormente, las rutas son la forma que se utiliza para observar los resultados agrupados y generar planes de acción. El DAFP estableció cinco rutas así:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del crecimiento



✓ Ruta del servicio

✓ Ruta de la calidad

✓ Ruta de la información

Cuando se diligencia la matriz, los resultados se presentan de manera automática y pueden ser observados en la hoja rutas filtro (hoja 5).

Finalmente, en la hoja seis (6), se encuentran las instrucciones para diseñar un plan de acción, con el objetivo de realizar una mejora con ocasión a las oportunidades de mejora identificadas en el diagnóstico.

1.2 Calificación total y resultados

Como resultado de la calificación total del autodiagnóstico, se encuentra que la entidad se encuentra a 3,8 puntos de alcanzar la etapa de consolidación de la política estratégica del talento humano, lo cual ubica a la entidad en el nivel de transformación, con un puntaje de 76,2. ([ver anexo 1](#))

La calificación por componentes evidenció fortaleza principalmente en la fase de planeación con un puntaje total de 87,4 puntos y desarrollo con un puntaje de 76,2. Las fases con mayores oportunidades de mejora son las de ingreso con un puntaje de 70,9 y retiro con un puntaje total de 58,3. ([ver anexo 2](#))

La calificación por rutas de valor fue constante y evidencia fortalezas significativas en la ruta de la calidad con 79 puntos, la ruta de la felicidad con 78 y presenta oportunidades de mejora en la ruta del servicio con 75 puntos, igualmente en la ruta de análisis de datos que presenta 77 puntos. ([Ver anexo 3](#))

Los resultados por rutas plasman oportunidades de mejora especialmente en la ruta del servicio ([Ver anexo 4](#)) con una calificación de 76. ([Ver matriz final GETH](#))

2. Diseño de acciones

Las acciones fueron diseñadas con criterios establecidos por la metodológica del DAFP como se señala a continuación:

1. Se seleccionaron las sub- rutas con menores puntajes del diagnóstico.
2. En la hoja del Excel -rutas filtro- se identificaron las sub- rutas seleccionadas anteriormente. Allí se filtraron las sub- rutas para identificar las variables comunes entre sub- rutas.
3. Posteriormente se priorizaron las variables pertinentes y viables para intervención, teniendo en cuenta los recursos de tiempo e información disponibles para el momento de la realización del trabajo.
4. Posteriormente se diseñaron las acciones por medio de una lluvia de ideas entre el estudiante y la asesora que acompañó el proceso de pasantía. ([Ver anexo 5](#))

De esta manera se diseñaron las acciones necesarias para contribuir a la mejora del proceso de gestión humana de la URF, así como acciones para implementar en un futuro próximo, las cuales no pudieron efectuarse con ocasión a limitaciones de tiempo. En este sentido, las alternativas de mejores presentadas fueron las siguientes:

- ✓ Diseñar el plan de competencias de la URF, en donde se estructuren las competencias por procesos transversales y las competencias para líderes de procesos transversales.
- ✓ Organizar la información consignada en la plataforma Sistema de personal y nómina SARA de la URF, para contar con información confiable y oportuna sobre indicadores clave
- ✓ Realizar un diagnóstico participativo de las necesidades de capacitación y bienestar
- ✓ Actualización de la información de la página web

Las acciones fueron priorizadas bajo tres criterios, pertinencia, viabilidad y necesidad, además de la manifestación de la voluntad de la líder del proceso de gestión humana. De esta manera, se optó por la primera alternativa, y se efectuó el diseño del plan de competencias de la URF como se presenta a continuación:

Evaluación de alternativas. 2 métodos de evaluación

Se utilizaron dos (2) métodos de evaluación de las alternativas de solución así:

- ✓ el método de criterios ponderados, para ello se estructuró una matriz en donde se cruzan los criterios de las alternativas, con sus respectivos pesos porcentuales.
- ✓ Método de evaluación por calificación básica, para ello se estructuró una matriz en donde se relacionan las alternativas de solución con los criterios elegidos y al final se escoge la alternativa que más aprueba tenga.

Alternativas elegidas

Después del análisis de las alternativas por medio de dos métodos, se optó por las alternativas 1 y 3, como se evidencia en los anexos.

Criterio	Porcentaje
Viabilidad técnica	35%
Viabilidad económica y financiera	50%
Viabilidad administrativa	15%

Cuadro No 1. Valoración de los criterios de evaluación de alternativas. Elaboración propia.

Método de evaluación 1

Alternativas	Viabilidad técnica: 30%	política: 15%	Viabilidad administrativa: 15%	Viabilidad económica y financiera: 40%	Puntaje total
Actualización de la información en la página web	$2*0,30=0,6$	$5*0,15=0,75$	$2*0,15=0,3$	$2*0,40=0,8$	2,45
Organizar la información consignada en la plataforma SARA del MHCP	$3*0,30=0,9$	$4*0,15=0,6$	$3*0,15=0,45$	$3*0,40=1,2$	3,15

Diseñar el plan de competencias de la URF, en donde se estructuren las competencias por procesos transversales y para líderes de procesos transversales	$4 \times 0,30 = 1,2$	$2 \times 0,15 = 0,3$	$4 \times 0,15 = 0,6$	$4 \times 0,40 = 1,6$	3,7
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----

Cuadro No 2.

Método de evaluación 2

Alternativas	Viabilidad técnica	Viabilidad administrativa	Viabilidad económica y financiera	Total
Actualización de la información en la página web	A	R	R	1A
Organizar la información consignada en la	R	R	R	0A

plataforma SARA del MHCP				
Diseñar el plan de competencias de la URF, en donde se estructuren las competencias por procesos transversales y para líderes de procesos transversales	A	A	A	3A

Cuadro No 3.

Productos e informe final

Los productos finales entregados a la URF, posterior a la realización del diagnóstico y diseño de acciones para el proceso de gestión humana son:

Diccionario de competencias comportamentales URF – plan nacional de competencias comportamentales-: [Ver diccionario](#)

Productos relacionados con funciones específicas: [Ver productos](#)



Informe final

El presente informe presenta la gestión realizada durante la practica Administrativa en el Grupo de Talento humano de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional de la Unidad administrativa especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), la cual tiene como fin apoyar a la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de la dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Dentro de las funciones que cumple la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, se encuentra la gestión del talento humano, siendo entendido como un proceso estratégico para la URF y el Estado colombiano.

Por lo anteriormente expuesto, se hace indispensable contar con una gestión adecuada del talento humano y llevar a cabo el proceso de manera confiable y segura, al permitir contar con una gestión estratégica del talento humano alineada con los objetivos institucionales.

Relación de obligaciones y actividades realizadas

Objetivo general.

Contribuir al fortalecimiento institucional, apoyando la ejecución de las diversas actividades inherentes al proceso de gestión humana, de la Unidad De Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, que permitan el cumplimiento a los fines misionales, estratégicos y de apoyo de la unidad, promoviendo de esta manera su desarrollo integral.

objetivos específicos.



- ✓ Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano mediante la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Diseñar acciones para un plan de acción
- ✓ Priorizar acciones para intervención
- ✓ Implementar las acciones diseñadas para contribuir a la generación de valor público
- ✓ Apoyar a la Urf en las diferentes actividades inherentes al proceso de gestión humana

Funciones

- Apoyar la proyección de actos administrativos relacionados con el proceso de Gestión Humana.
- Apoyar el trámite de situaciones administrativas de los funcionarios de la URF.
- Apoyar la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo aplicable a la función pública, como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.
- Apoyar en la evaluación de riesgos y medición de indicadores del Proceso de Gestión Humana de la Entidad.
- Apoyar la gestión documental asociada al Proceso de Gestión Humana.
- Apoyar en la elaboración de actas
- Elaborar informes y documentos asociados al Proceso de Gestión Humana.
- Apoyar la elaboración de presentaciones y preparación de capacitaciones asociadas al Proceso de Gestión Humana.
- Apoyar la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional en las demás actividades inherentes al Proceso de Gestión Humana.

Avance de actividades

A continuación, se presenta un cuadro, en donde se relacionan las funciones, los productos y el porcentaje de avance en la ejecución de las actividades:

Función	Producto	Porcentaje de avance
Apoyar la proyección de actos administrativos relacionados con el proceso de Gestión Humana.	Se proyectaron actos administrativos de delegación, perdida de fuerza ejecutoria, reconocimiento de pago de liquidación, resoluciones de nombramiento, resoluciones de vinculación y decreto de modificación de planta de personal	100%
Apoyar el trámite de situaciones administrativas de los funcionarios de la URF.	Se realizó el apoyo en las situaciones administrativas de pago de liquidación de un funcionario, en la proyección de vacaciones y licencias	100%
Apoyar la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo aplicable a la función pública, como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.	Se apoyó en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública	100%



Apoyar en la evaluación de riesgos y medición de indicadores del Proceso de Gestión Humana de la Entidad.	Se apoyó en la evaluación de riesgos y medición de indicadores del plan institucional de capacitación, el plan de incentivos y la evaluación del desempeño. De igual manera se apoyó en el diligenciamiento del formulario único de reporte de avance en la gestión FURAG	100%
Apoyar la gestión documental asociada al Proceso de Gestión Humana.	No se requirió esta actividad con ocasión a la virtualidad.	100%
Apoyo a la elaboración de actas realizado para mejorar la eficacia procesal.	Se realizó la elaboración de actas de las capacitaciones en facturación electrónica, SIIF y evaluación del desempeño laboral, así como las actas correspondientes de la comisión de personal de los meses de enero, febrero, marzo y abril	100%
Elaborar informes y documentos asociados al Proceso de Gestión Humana.	Se avanzó en el diagnóstico de la Gestión estratégica del talento humano y el informe correspondiente	100%
Apoyar la elaboración de presentaciones y preparación de capacitaciones asociadas al Proceso de Gestión Humana.	Se apoyó en la elaboración de la presentación de la reestructuración de la planta de personal de la URF. De igual manera, se apoyó en la capacitación de los servidores de la entidad sobre el manual de conducta	100%

Apoyar la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional en las demás actividades inherentes al Proceso de Gestión Humana.	Se realizó el apoyo de a la Subdirección en la estructuración de la modificación de la planta de personal, por medio del apoyo a la elaboración del estudio técnico exigido por el DAFP, el apoyo a la medición de cargas de trabajo y elaboración de otros documentos necesarios para llevar a buen término el proceso	100%
--	---	------

Avance trabajo final

La dimensión Talento Humano se encuentra integrada por dos políticas, la gestión estratégica del talento humano, en adelante (GETH) Y la política de integridad (motor del MIPG). Para la implementación de estas políticas, se plantean tres (3) pasos; el primero, disponer de información; segundo, diagnosticar la gestión estratégica del talento humano y tercero, diseñar e implementar acciones para la gestión estratégica del talento humano.

El formulario único de reportes de avances de la gestión FURAG es un instrumento, a través de cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales de las políticas de desarrollo administrativo. Para este caso, interesan los resultados de la medición de la vigencia 2020. A partir de estos resultados y del diagnóstico obtenido con la herramienta matriz GETH, se estructurarán acciones de mejora en materia de talento humano.

De esta manera se presente evaluar los resultados obtenidos a través de las dos herramientas, para posteriormente presentar e implementar las acciones de mejora.

Cronograma de trabajo- relación de objetivos específicos con productos

Objetivo	Producto	Fecha	Porcentaje de avance
Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano mediante la matriz GETH y el FURAG	Gestión estratégica del talento humano diagnosticada	25 de abril	100%
Diseñar acciones para el plan de acción	Acciones para el plan de acción diseñadas	05 de mayo	100%
Priorizar acciones para intervención	Acciones para intervencion es priorizadas	25 de mayo	100%

<p>Implementar las acciones diseñadas para contribuir a la</p>	<p>Acciones diseñadas implementadas</p>	<p>30 de junio</p>	<p>1</p>
---	--	---------------------------	-----------------

Conclusiones

Este trabajo se basó en apoyar a la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional en la mejora continua de su proceso de gestión del talento humano y en este sentido a mejorar todos sus procesos. Para ello se realizó el diagnóstico del proceso de talento humano, además se identificaron, priorizaron e implementaron acciones de mejora para retroalimentar el proceso. Lo anterior en el marco de la mejora en la prestación del servicio de las entidades del Estado, propósito principal del MIPG.

En el proceso de diagnóstico e identificación de alternativas de mejora, se presentaron dificultades al momento de recolectar la información necesaria, con ocasión a las restricciones decretadas por las medidas sanitarias para combatir la COVID 19; no obstante, fue posible adelantar el trabajo gracias a la valiosa colaboración de los servidores de la URF.

De esta manera fue posible la identificación de la necesidad de contar con un plan de movilidad vertical y horizontal de la planta de personal de la URF. Para este cumplir con este propósito, se inició con el diseño del plan de competencias, para la aprobación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Finalmente debe destacarse que, en el proceso de identificación e implementación de alternativas de mejora, fue posible aportar en otros temas como la proyección de un estudio técnico para la modificación de la planta de personas, la proyección de costos de la planta actual y la planta propuesta, el levantamiento de cargas de trabajo y la proyección del Decreto para firma presidencial.

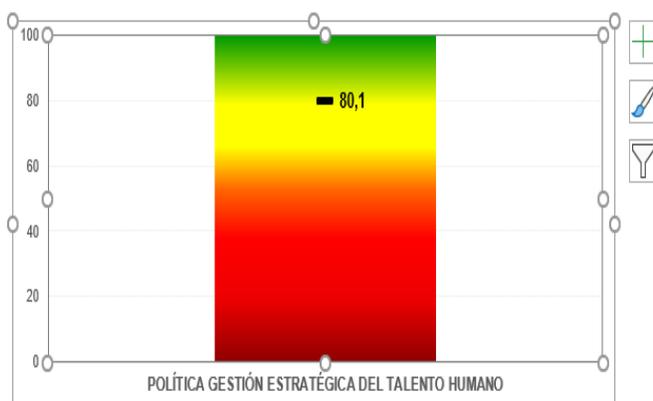
Referencias

- Plan estratégico gestión del talento humano URF - Código:GH-PD-001
- [Resolución No. 040 de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad de la URF”](#)
- Decreto 4172 de 2011 “Por el cual se crea la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) y se determinan sus objetivos y estructura
- Decreto 1658 de 2016 “Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF y se dictan otras disposiciones”
- Plan estratégico de gestión del talento humano URF 2019-2022.
- Plan Nacional de capacitación Función Pública- ESAP 2020-2030

Anexos

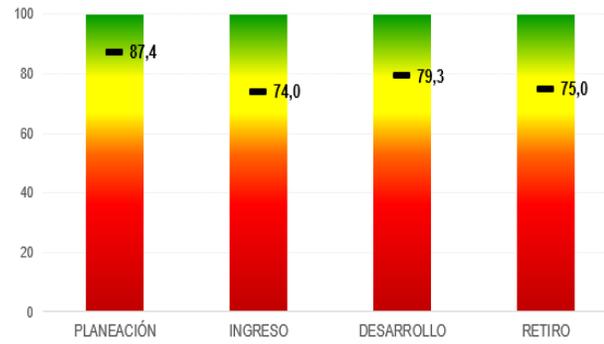
Anexo 1

1. Calificación total:



Anexo 2

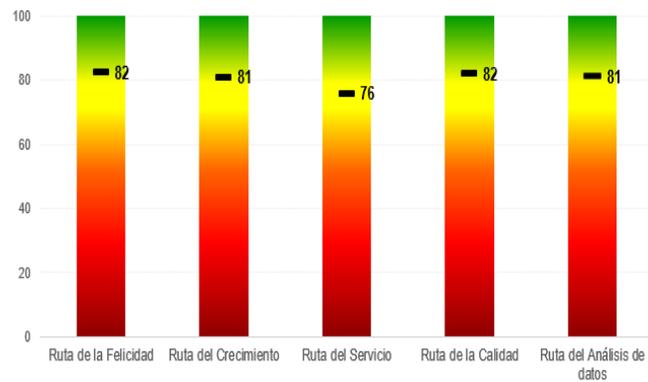
2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:

Anexo 3

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Anexo 4

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orientan a que sus puertas	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	79
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender al ser humano a través del uso de los datos	81

Anexo 5

Realizar un diagnóstico participativo de las necesidades de capacitación y bienestar					
Pasos		5	6	7	8
1	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Subtratos con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro	Intervistas: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente pedidas por recibidos en otras dependencias, encargarse en otra dependencia o fuera de ella. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y...	Diseñar el plan de competencias de la URF, en donde se extraerán las competencias por procesos transversales y para líderes de procesos transversales	Diseñar el plan de competencias de la URF, en donde se extraerán las competencias por procesos transversales y para líderes de procesos transversales 02 de febrero- 30 de junio	
3	Identificar en la hoja "Bases Filtros" las variables relacionadas en los pasos anteriores		Organizar la información consignada en la plataforma SARA del MHCP		
4	En la hoja "Bases Filtros", filtrar las variables relacionadas en los pasos anteriores para considerar las variables que impactan en el logro; Identificar las variables que se maneja	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Realizar un diagnóstico participativo de las necesidades de capacitación y bienestar		
5	De las variables relacionadas, identificar aquellas que se van a priorizar e incluir las acciones en el sub-plano. Tomar como referencia el sub-plano No. 5: "Variables relacionadas"				
6	Dividir alternativas de mejoras en las variables identificadas en el sub-plano. Si es necesario, solicitar apoyo de la Dirección de Empleo Público (DEMP)	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.			
7	De las alternativas relacionadas, identificar las que se van a implementar que son viables. Si es necesario, solicitar apoyo del DEMP	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos	Actualización de la información en la página web		
8	Evaluar el estado de las acciones implementadas. Solo para ser evaluado después de finalizar la implementación de las acciones				
9	Reevaluar la hoja de actividades y actualizar el nivel del presupuesto de ejecución				

