



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2020

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

Enero de 2020



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
GENERALIDADES.....	6
1. MARCO LEGAL	6
2. ALCANCE	10
3. OBJETIVO GENERAL	10
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
4.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:	11
4.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:.....	11
4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:	12
4.1.2.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH. 12	
4.1.2.2. RESULTADOS MEDICIÓN - TERMÓMETRO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2018.....	13
4.1.2.3. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.....	15
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020.....	16
6. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2020.....	22
6.1. INNOVACIÓN 4.0 Y TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO	22
6.2. SERVIDOR DEL FUTURO.....	23
6.3. GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL	24
6.4. PLANES Y PROGRAMAS DE 2020.....	25
6.4.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	25
6.4.2. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	25
6.4.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27
6.4.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	28
6.4.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	29
6.4.6. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	30
6.4.6.1. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.....	30
6.4.6.2. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	30



6.4.7.	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	30
6.4.8.	ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.	31
6.	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.	31
7.	EVALUACIÓN DEL PLAN.	32
8.	PLANEACIÓN 2020.	34



Introducción

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.



Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

1. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC , Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 668 del 03 de agosto de 2018:	Por la cual se modifica los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 848 del 27 de septiembre de 2018	Se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta Temporal de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el Decreto 2779 del 28 de diciembre de 2012, prorrogado parcialmente por el Decreto 2156 del 20 de diciembre de 2017.	Vinculación
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de Función Pública, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.



- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta de personal óptima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento de los concursos en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 09 de 2018.

4. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

4.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2018.

4.1.1. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.



4.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Número de empleos en la Entidad			
Niveles	Planta global	Planta temporal	Total
Directivo	11	0	11
Asesor	20	0	20
Profesional	114	51	165
Técnico	19	3	22
Asistencial	22	0	22
Total	186	54	240

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 1 de enero de 2020

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2018 - 2019.

4.1.2.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 95.4 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2016-2017-2018-2019.

Matriz de GETH					
Rutas de creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2016	Puntaje de la Matriz 2017	Puntaje de la Matriz 2018	Puntaje de la Matriz 2019	Variación con el año anterior
RUTA DE LA FELICIDAD:					
La felicidad nos hace productivos	88	93	93	99	6
Entorno físicos					
Equilibrio de vida					



Matriz de GETH					
Rutas de creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2016	Puntaje de la Matriz 2017	Puntaje de la Matriz 2018	Puntaje de la Matriz 2019	Variación con el año anterior
Salario emocional					
Innovación con pasión					
RUTA DEL CRECIMIENTO:					
Liderando talento					
Cultura de liderazgo					
Liderazgo en valores	89	90	90	98	8
Servidores que saben lo que hacen					
RUTA DEL SERVICIO:					
Al servicio de los ciudadanos	89	92	92	95	3
Cultura que genera logro y bienestar					
RUTA DE LA CALIDAD:					
La cultura de hacer las cosas bien	88	89	90	95	5
Hacer siempre las cosas bien					
Cultura de la calidad y la integridad					
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS					
Conociendo el talento	84	88	90	90	0
Entendiendo personas a través del uso de los datos					

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte diciembre de 2019

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión. Así mismo y de acuerdo con la revisión de los puntajes obtenidos, la Ruta de Análisis de Datos no tuvo ninguna variación en los años 2018 – 2019. Por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a fortalecer esta ruta.

4.1.2.2. Resultados Medición - termómetro de Clima Organizacional 2018.

Esta medición se realizó a una muestra de la población de 168 servidores con el propósito de conocer su percepción frente a los efectos de la estrategia de bienestar y propiamente del taller de liderazgo personal como apoyo a la mejora de Clima – Cultura Organizacional. Los resultados son los siguientes:

Resultados por dependencia				
Función Pública	ICC	Clima y cultura	Equipo de Trabajo	Participación
Función Pública	79,09	77,97	80,20	84



Dirección General	76,70	80,08	73,31	5
Subdirección General	85,12	86,61	83,62	3
Secretaría General	81,25	78,63	83,87	20
Dirección de Gestión del Conocimiento	83,78	83,12	84,43	2
Dirección de Empleo Público	63,98	63,50	64,45	8
Dirección Jurídica	87,93	81,44	94,41	8
Dirección de Desarrollo Organizacional	67,67	69,84	65,49	10
Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	77,12	75,73	78,51	7
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	86,88	89,47	84,29	6
Oficina Asesora de Planeación	77,10	73,20	81,00	2
Oficina de Control Interno	83,34	81,57	85,10	3
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	83,19	82,02	84,36	8
Oficina Asesora de Comunicaciones	94,68	89,36	100,00	2
TOTAL DE PARTICIPANTES				168

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional aplicada por caja de compensación Compensar - Sinergy

Frente a las actividades a adelantar en la estrategia del Programa de Bienestar, se debe tener en cuenta la medición del termómetro con las variables más bajas, las cuales comprenden:

Top - Clima y cultura			
Variable	Subvariable	Pregunta	2017
Condiciones laborales	Bienestar	16. El plan de BIENESTAR de la Entidad cubre mis necesidades y expectativas.	69,52
Top - Equipo de Trabajo			
Variable	Subvariable	Pregunta	2017
Planeación	Planeación	36. En mi área de trabajo las reuniones son efectivas.	73,10

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional aplicada por caja de compensación Compensar – Sinergy

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo y en la Matriz de Seguimiento GGH de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

En la vigencia 2019, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR, se aplicó la nueva encuesta de clima organizacional y durante el primer trimestre del año 2020 se establecerá el plan de trabajo para esta vigencia con las áreas priorizadas entre la comparación del año 2018 y 2019.



4.1.2.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2019.

Índice de Talento Humano

Resultado: 71,3

Política	Indicador	N° de Pregunta formulario FURAG	Enunciado pregunta	Falencia	Acciones
TALENTO HUMANO	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	175	El plan estratégico de talento humano de la entidad incluye los temas relacionados con la vinculación de integrantes de grupos étnicos.	No se cuenta con estrategias asociadas a la vinculación de integrantes de grupos étnicos.	Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad. Esta acción se encuentra incluida en la Matriz de Seguimiento GGH de GGH.
TALENTO HUMANO	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	202	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad.	No se establece estrategias para brindar apoyo emocional a las personas que se retiran (por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad) para afrontar el cambio.	Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado.
TALENTO HUMANO	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	203	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	No existen mecanismos para transferir el conocimiento.	Implementar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana enero de 2018 - 2019



5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2020

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo en revisión.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones mencionadas anteriormente se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.	Desarrollo	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo	D2		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos) Universidades: Javeriana - Santo Tomas (clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Solicitar a las asociaciones pertinentes las hojas de vida de diferentes grupos étnicos, e incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Integrantes de grupos étnicos
Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgarla.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores	
	Programar ejercicios dirigidos - Actividad	Desarrollo	D2	Bienestar /	Servidores y	



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO	Innovación con pasión	física.			SGSST	contratistas
		Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	
		Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, así como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro	D5, D6	Retiro	
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Liderando talento		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
Bienestar del talento		Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
		Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar
Servidores que saben lo que hacen		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores y contratistas
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMPENSAR y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	EDL	



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de	Desarrollo	D3	EDL	



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Pública	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.				
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	D2	Comités	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas

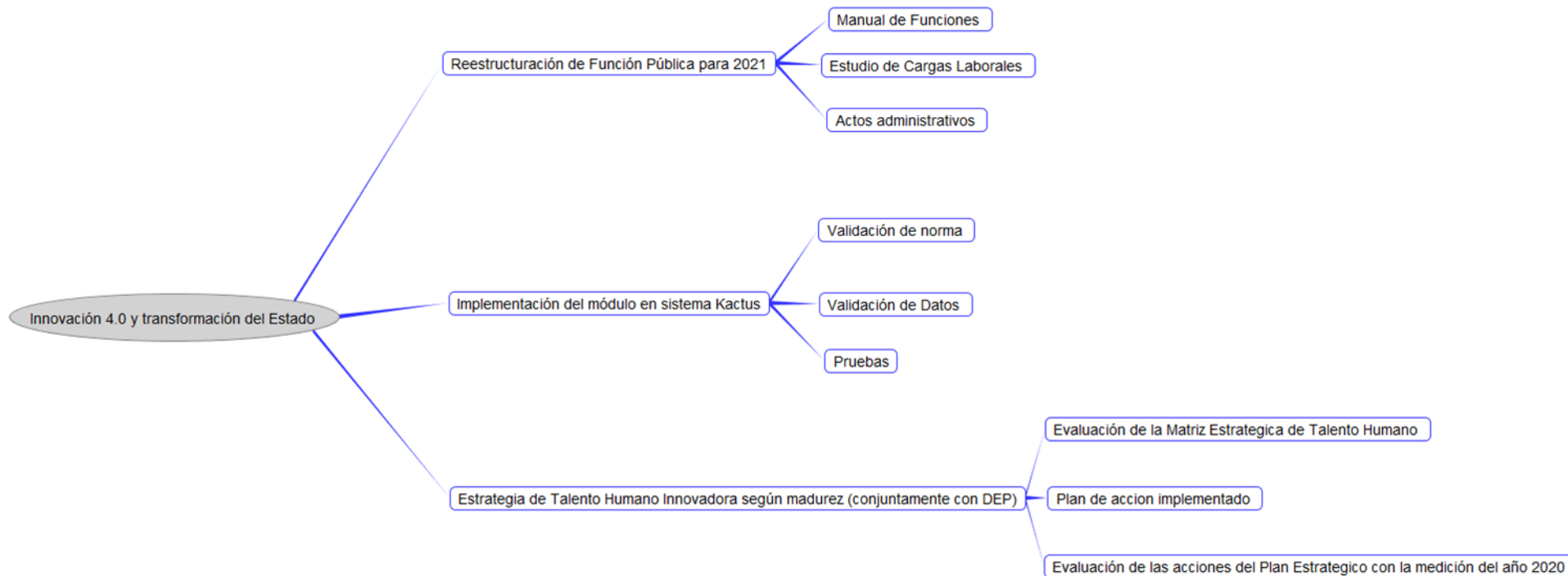
Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Enero de 2020.



6. Ejes temáticos para el año 2020

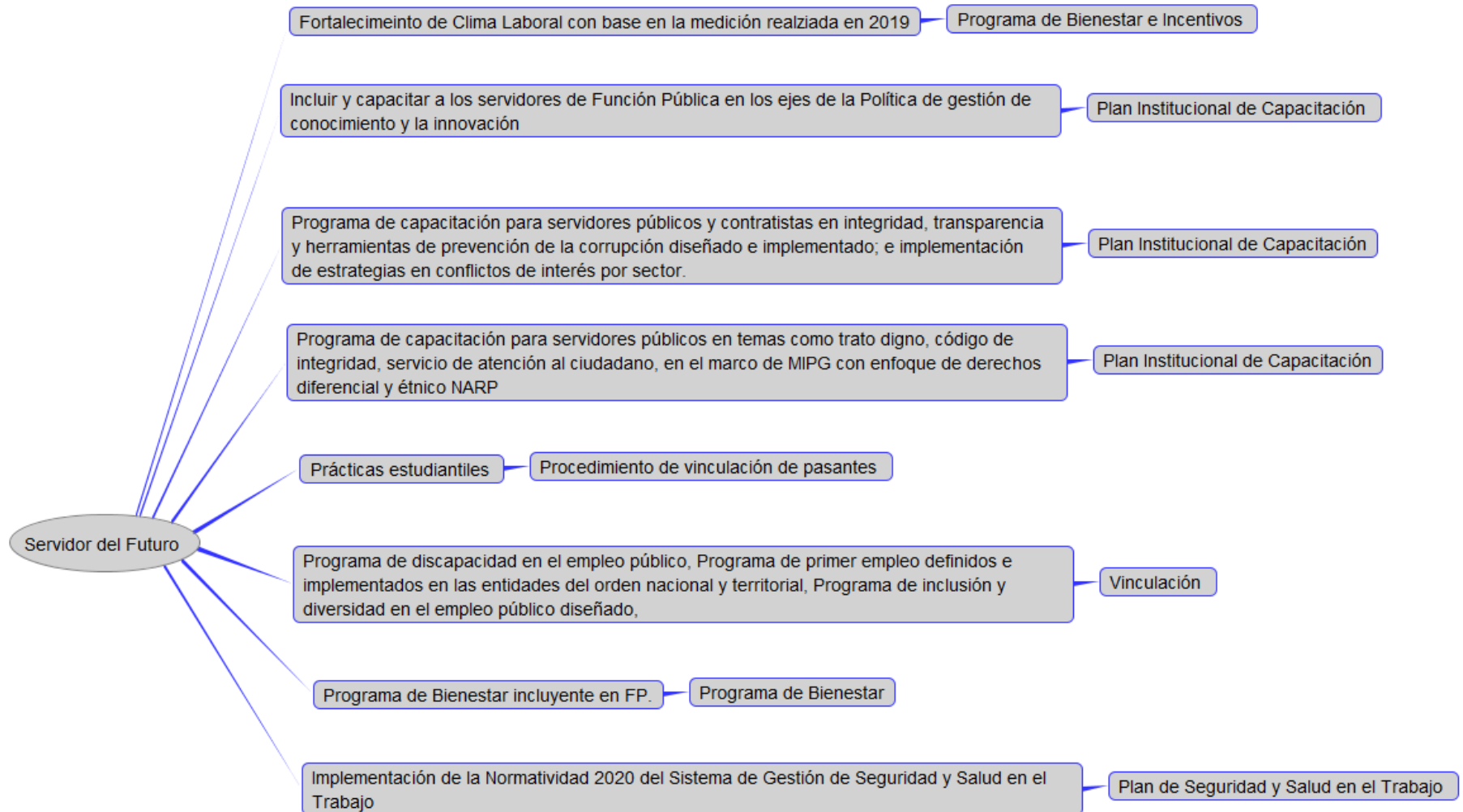
En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGH ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2020, sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2020, así:

6.1. Innovación 4.0 y transformación del Estado



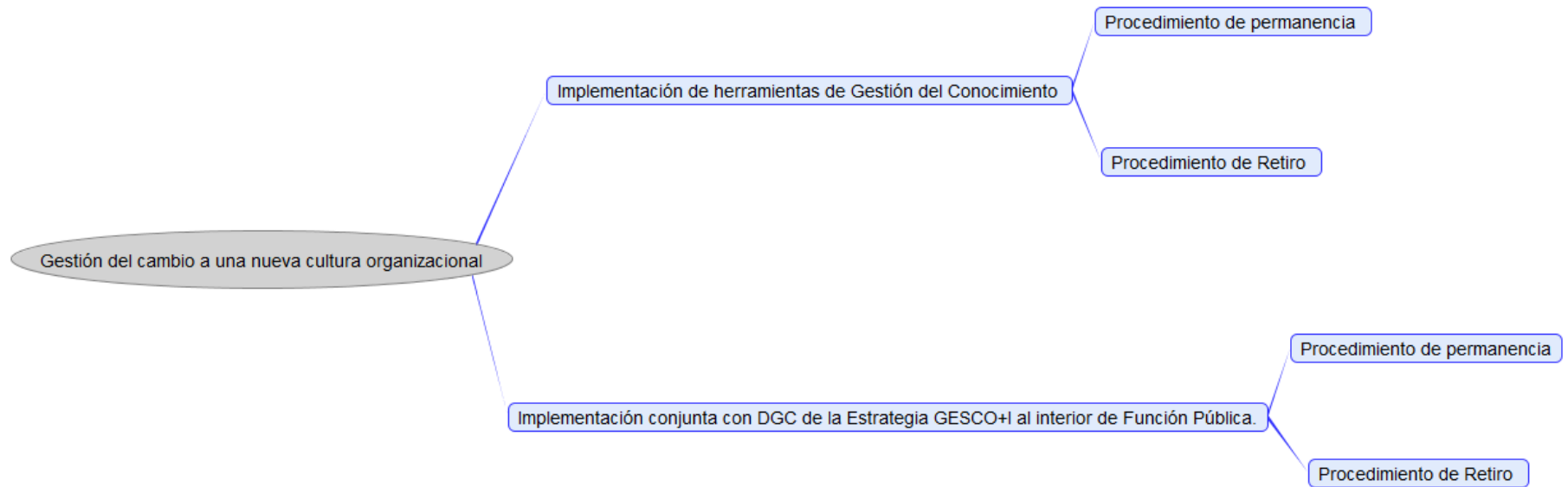


6.2. Servidor del Futuro





6.3. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional





6.4. Planes y Programas de 2020.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

6.4.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

La planta se encuentra compuesta así:

<i>Tipo de Planta</i>	<i>2016 a 2017</i>	<i>2018 a 2019</i>	<i>2020</i>
Permanente	186	186	186
Temporal	57	30	54
Total	243	216	240

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano, a través de la Sistematización del módulo de Nómina.

Finalmente, el Grupo de Gestión Humana adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación a los tramites del Concurso Público de Méritos

6.4.2. Programa de Bienestar e incentivos

Objetivo Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Educación en artes y artesanías



5. Promoción de programas de vivienda
6. Cambio organizacional
7. Adaptación laboral
8. Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
9. Cultura organizacional
10. Trabajo en equipo
11. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior), a través del Fondo entre el DAFP e Icetex.
12. Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
13. Día del Servidor Público
14. Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
15. Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad: Se continúa desarrollando la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y la formalización interna con la Resolución N° 120 de 2017 y la Guía de operación de Teletrabajo como mecanismo para establecer las competencias, requisitos y parámetros que deben ser cumplidos para tal fin.
16. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad, dando cumplimiento a la Resolución N° 633 de 2016 a partir de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.
17. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
 - a. El conocimiento de la orientación organizacional
 - b. El estilo de dirección
 - c. La comunicación e integración.
 - d. El trabajo en equipo
 - e. La capacidad profesional
 - f. El ambiente físico
18. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
19. Salario Emocional: contemplado en los 1000 puntos.
20. Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales
 - Por Cumpleaños
 - Por fechas especiales
 - Avisos de fallecimiento

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Las acciones mencionadas se medirán a través del impacto generado en los servidores.



Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019 en la cual se establecen los requisitos para el reconocimiento de incentivos. Allí se establecerán los incentivos para:

- Incentivos para los gerentes públicos
- Incentivos no pecuniarios

6.4.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

El plan de Trabajo incluirá las siguientes actividades:

1. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
2. Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas
3. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad



6.4.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2020.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2020 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2020 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Estas actividades se desarrollarán a través del convenio 020 de 1996 entre el DAFP – ICETEX, así como otras entidades en la Red Institucional. Por otro lado, se continúa con el desarrollo del convenio de capacitación con la Universidad Nacional de acuerdo con los temas establecidos.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2020, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.

Eje temático	Descripción (PNFC)	Líneas de acción	Categorías Temáticas
Gobernanza para la Paz	Objetivo: el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).	Articulación Interinstitucional	Derechos Humanos
Gestión del Conocimiento	Objetivo: Desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.	Misión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos y procedimientos ✓ Investigación e innovación ✓ Riesgos ✓ Pruebas para la selección de gerentes públicos ✓ Incluir y capacitar a los servidores de Función Pública en los ejes de la Política de gestión de conocimiento y la innovación.
		Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analítica de datos
		Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Competencias blandas ✓ Programa de capacitación para servidores públicos y contratistas en integridad, transparencia



			<p>y herramientas de prevención de la corrupción diseñado e implementado; e implementación de estrategias en conflictos de interés por sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de capacitación para servidores públicos en temas como trato digno, código de integridad, servicio de atención al ciudadano, en el marco de MIPG con enfoque de derechos diferencial y étnico NARP
		Operación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas para el desarrollo de actividades en el puesto de trabajo (ofimática) ✓ Gestión, manejo y transmisión de información a través de redes sociales
Creación de Valor Público	Objetivo: Capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyectos ✓ Contratación Pública ✓ Finanzas Públicas

Finalmente y como parte de la Plan Estratégico Institucional se realizará la acción de: “Apoyar en el desarrollo de sensibilizaciones en los temas del Plan de sensibilización y apropiación de datos” conjuntamente con la Oficina Asesora de Planeación.

6.4.5. Evaluación del desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2019 de Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

Para el 2020, se implementará el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con el fin de incluirlo el sistema de la CNSC.

Finalmente y como parte del Plan Estratégico Institucional, se implementará la acción: “*Dar lineamiento para que en las concertaciones de objetivos de los servidores que manejan datos, se incluya una actividad de actualización, seguimiento y control de los mismos de*



manera periódica”, este con el fin que cada dependencia verifique la actualización de los datos y se pueda generar un seguimiento a los mismos.

6.4.6. Administración de nómina.

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta Global y Temporal. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

6.4.6.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

Objetivo: Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del Departamento, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

6.4.6.2. Archivo de Historias Laborales.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Grupo de Gestión Documental de Función Pública para la conservación de archivos físicos y electrónicos del Grupo de Gestión Humana, así como para la transferencia de dicha información.

Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se hace de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico de Función Pública.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

6.4.7. Situaciones administrativas.

Objetivo: Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.



6.4.8. Estrategia en el procedimiento de retiro.

Objetivo: Para el retiro de los servidores, el GGH aplica un instrumento diseñado “Encuesta de Retiro”, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

6. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de Análisis de datos.
- b. Su brutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Contemplar en el proceso de vinculación a personas con discapacidad.	31/03/2020	15/11/2020



Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Incluir en el PIC capacitaciones de prevención del acoso laboral y sexual	31/10/2020	15/11/2020
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos en Función Pública	01/11/2020	15/11/2020
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Aplicar las herramientas implementadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para transferir el conocimiento	31/12/2020	15/11/2020
Verificar la información cargada en el SIGEP	Realizar campaña de verificación de información para los servidores de Función Pública, con el fin de actualizar y verificar la información contenida en el SIGEP	31/07/2020	15/11/2020

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2019

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes (Planes operativos).

7. Evaluación del Plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.



b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.



8. Planeación 2020.

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Grupo de Gestión Humana:

Plan Estratégico Institucional 2020 - 2022 y Plan de Acción Anual 2020						
Resultado Esperado	Entregable	Responsable	Actividad de cumplimiento de actividad	Responsable	Fecha Inicio Fecha fin	Periodicidad del Reporte
Datos e información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía.	Plan de sensibilización para el uso y apropiación de los datos diseñado e implementado	Oficina Asesora de Planeación	Apoyar en el desarrollo de sensibilizaciones en los temas del Plan de sensibilización y apropiación de datos	Grupo de Gestión Humana	02/01/2020 30/11/2020	Trimestral
			Dar lineamiento para que en las concertaciones de objetivos de los servidores que manejan datos, se incluya una actividad de actualización, seguimiento y control de los mismos de manera periódica.	Grupo de Gestión Humana	01/02/2020 14/08/2020	Semestral

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Plan Estratégico Institucional de acción Anual 2020.

Plan Operativo 2020							
Entregable	Fecha de Inicio	Fecha de fin	Responsable de actividad	Actividad	Fecha inicio	Fecha de fin	Periodicidad de reporte
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado	02/01/2020	15/12/2020	Mónica Donado T.	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano	02/01/2020	31/01/2020	Mensual
			Juliana Piedrahita	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos	02/01/2020	15/12/2020	Trimestral
			Mónica Donado T.	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación	02/01/2020	15/12/2020	Trimestral
			-	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	02/01/2020	15/12/2020	Trimestral



			Mónica Donado T.	Realizar un informe de evaluación del desempeño con la información relacionada con las calificaciones de 2019	01/06/2020	12/06/2020	Mensual
			Mónica Donado T.	Realizar un informe de evaluación del desempeño con la información relacionada con las calificaciones del primer semestre 2020	01/10/2020	09/10/2020	Mensual
			-	Realizar la gestión de las situaciones administrativas que se presenten en el periodo	02/01/2020	15/12/2020	Trimestral
			Nestor Raul Maldonado	Reportar la ejecución de la nómina (1 PG + 18 PT + 1 Pensionados)	02/01/2020	15/12/2020	Mensual
			Juan Diego Fino	Respuesta a los DP con incidencia Pensional.	02/01/2020	15/12/2020	Trimestral
			Alix Medina	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información	02/01/2020	15/12/2020	Mensual
			Claudia Patricia Jaimes	Generar las certificaciones de acuerdo con las solicitudes realizadas por los servidores y ex servidores de Función Pública.	02/01/2020	15/12/2020	Mensual

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2020.