



FUNCIÓN PÚBLICA

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2018

Dimensión MIPG: Talento Humano
Grupo de Gestión Humana
Septiembre de 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
GENERALIDADES	5
1. MARCO LEGAL	5
2. ALCANCE	9
3. OBJETIVO GENERAL	10
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN.....	10
5.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:	10
5.1.1. Caracterización de los servidores:.....	11
5.1.2. Caracterización de los empleos:.....	11
5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2017.....	12
5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.....	12
5.1.3.2. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI.	13
5.1.3.3. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	13
5.1.3.4. Resultados aplicación Estrategia Organizacional: “FUNCIÓN PÚBLICA TE DA LA PALABRA... Y TÚ, LE DAS TÚ PALABRA” – TERTULIAS.....	14
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	17
6.1. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2018.	23
6.1.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.	23
6.1.2. ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	23
6.1.3. PLAN DE INCENTIVOS.	24
6.1.4. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	24
6.1.5. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	25
6.1.6. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	25
6.1.7. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	25
6.1.7.1. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.	26
6.1.7.2. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	26
6.1.8. ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	26
6.1.9. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....	26
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	27
8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	28
EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:	28
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	28

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, su gente.

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 y en concordancia con el objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, 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 mediante el 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.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, 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 2017, (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, transversales en la Entidad, 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 que 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con 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, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Aplicación específica	Tema 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
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 parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS 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

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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
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

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
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
Mediante 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)

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
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
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
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.
Nota: 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 y 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 las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, 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.

4. 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 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.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite 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 de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2017.

5.1.1. Caracterización de los servidores:

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.

5.1.2. 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
Directivo	11	0
Asesor	20	0
Profesional	114	27
Técnico	19	3
Asistencial	22	0
Total	186	30

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero 2018

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	13	6	3%	7	3%	0	0
Asesor	18	10	5%	7	3%	1	0,46%
Profesional	141	77	36%	55	25%	9	4,17%
Técnico	22	8	4%	14	6%	0	0
Asistencial	22	14	6%	8	4%	0	0
Total	216	115	53%	91	42%	10	5%

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero 2018

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.

5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2017.

5.1.3.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Grupo de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 90.2 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado posibilita 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, que presenta un comparativo de los diagnósticos años 2016-2017.

Matriz de GETH				
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2016	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2017	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD:				
La felicidad nos hace productivos	88	93	5	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Entorno físicos				
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO:				
Liderando talento	89	90	1	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación en el Procedimiento de Retiro.
Cultura de liderazgo				
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO:				
Al servicio de los ciudadanos	89	92	3	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Cultura que genera logro y bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD:				
La cultura de hacer las cosas bien	88	89	1	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS				
Conociendo el talento	84	88	4	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación.
Entendiendo personas a través del uso de los datos				

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero de 2018

5.1.3.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI.

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”. Los resultados fueron los siguientes:

Resultados Encuesta - EDI				
Variables	2016	2017	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
Se realizaron Jornadas de inducción y reinducción	74,1	80,5	6,4	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Posibilidades de capacitación	60,4	72,8	12,4	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores.	68,3	78,4	10,1	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores.	62,8	62,5	-0,3	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación
Incentivos y reconocimientos laborales	42,5	51,9	9,4	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Perspectiva de ascenso	36,9	41,6	4,7	Estrategia de Vinculación
Mis capacidades laborales se han aprovechado	82,2	86,1	3,9	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	81,3	77,4	-3,9	Estrategia de Vinculación Estrategia en el Procedimiento de Retiro
Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	67,7	74,3	6,6	Estrategia de Vinculación
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	79,7	77,6	-2,1	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
La labor que desempeñe contribuyo a mi crecimiento profesional	94,3	90,6	-3,7	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Prestigio Social	77,2	76,8	-0,4	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Las tareas de los funcionarios se documentan formalmente	90,3	89,2	-1,1	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero de 2018

5.1.3.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben al Departamento Administrativo de la Función pública”. Los resultados fueron los siguientes:

Resultados Clima Laboral				
Instrumentos	2015	2017	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
Clima y Cultura, Variables: Gestión del Talento Dirección Estratégica Liderazgo Organizacional Satisfacción Valores Responsabilidad Social Empresarial.	71,42	72,78	1,36	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación
Liderazgo	72,21	73,75	1,54	Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Microclima (en mi área)	77,37	77,51	0,14	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Índice de Clima Corporativo (total instrumentos)	73,67	74,68	1,01	

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero de 2018

5.1.3.4 Resultados aplicación Estrategia Organizacional: “FUNCIÓN PÚBLICA TE DA LA PALABRA... Y TÚ, LE DAS TÚ PALABRA” – TERTULIAS.

Las “Tertulias”, se realizaron para propiciar un espacio de encuentro entre los servidores que laboran en Función Pública y como una estrategia organizacional, que centra al servidor público como factor clave del éxito para la consecución de los objetivos estratégicos que busca la Entidad; en la siguiente tabla se condensan los principales logros:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL “FUNCIÓN PÚBLICA TE DA LA PALABRA, TÚ LE DAS TÚ PALABRA” – TERTULIAS
PRINCIPALES LOGROS
Uno de los resultados más importantes de las Tertulias fue lograr identificar dinámicas propias de los grupos, y las capacidades soft (ADN de la Competitividad), con las que cuenta la Entidad.
Identificación de valores que caracteriza la cultura de FP como: corresponsabilidad, compromiso, solidaridad, superación como el valor que motiva a la persona a perfeccionarse a sí misma, en lo humano, espiritual, profesional y económico, persistencia en el logro, espíritu de servicio, la pasión por lo que se hace y por lo público. Hay énfasis en la comunicación externa, para el logro del posicionamiento de la institución y de la marca de la FP.
Permitió a los participantes “conectarse y entender las tertulias”, como el primer paso hacia el reconocimiento a la labor del Servidor, los valores que lo caracterizan y algunas de las dinámicas que se encuentran en la base de su cultura institucional.

OPRTUNIDADES DE MEJORA		
Variables	Recomendaciones resultados tertulias	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
La COMUNICACIÓN como un frente de intervención y proceso transversal y estratégico de la adaptación y cambio de la organización, NO está llegando a la base, aspecto que se refleja en el PERSENTIR (percepción y emoción) que tienen los servidores, cuando expresan "no estar bien informados"	Se deben intervenir estas áreas en pro de fortalecer la capacidad institucional	Inicio del proceso de transformación cultural y desarrollo individual de los componentes (Planes Operativos)
Hay que implementar Gestión de Cambio a los diferentes proyectos, políticas e iniciativas que se tienen, para que se incorporen a la práctica y realidad institucional.		
Fortalecimiento de competencias transversales para la efectividad institucional cómo: el liderazgo, el foco en resultados, la comunicación efectiva, la participación e involucramiento de los servidores, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.		
Mayor sensibilización para lograr la participación de los servidores en la implementación de la gestión estratégica del Talento Humano, a través de la creación de red de multiplicadores y facilitadores del proceso.		
Formación: Capacitar a los servidores en los temas identificados, que apunten al proceso de transformación cultural.		
Generar espacios de encuentro que propicien la participación de los familiares de los servidores.		

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de enero de 2018.

5.1.3.1. 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 fortalece y evaluará la gestión para 2018.

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 siguientes temas.	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.
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.	Velar por la implementación de 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

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones 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.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

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 para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

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

Dimensión del Talento Humano			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.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2		
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2	PIC	Servidores	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos) Universidades Javeriana - Santo Tomas (clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	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.	D2, D5	Vinculación	Servidores
		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.	D2, D5	Vinculación	Integrantes de grupos étnicos
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Difundir y evaluar el impacto del Programa Servimos a través del apoyo de la Oficina Asesora de	D4	Bienestar	Servidores y

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
		Comunicaciones.			contratistas	
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST		
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2, D3	Bienestar	Servidores	
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas	
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar		
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2018.	D2	PIC	Servidores	
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	D2, D5	Pasantes	Pasantes	
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2, D4	Retiro		
		Aplicar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.	D5, D6	Retiro		
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	Servidores
			Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4	EDL	
Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.			D2, D4	EDL		
Bienestar del talento		Divulgar el sello de Función Pública en unión con el equipo de Cambio Cultural.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
		Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	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.	D2, D4	PIC		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC		
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar		Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro		Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores	
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	D4	Vinculación	Servidores y contratistas	
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMPENSAR y la ARL POSITIVA.	D2	Bienestar	Servidores	
		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 en finalización de la planta temporal.	D2	Bienestar - Retiro		
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	EDL		

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	D2	PIC	
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	PIC	
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública. Trabajar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
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.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	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.	D4	Vinculación y Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7	Vinculación	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	
	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación / Nómina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación y Permanencia	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2,D5	Certificación de Bono Pensional	Servidores y ex servidores.
Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas		

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Enero 2018.

6.1. Estrategias de Talento Humano 2018.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el Grupo de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a Función Pública) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2018, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los

riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven: El Grupo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N° 633 de 2016 por medio 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.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en Función Pública, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano) (= a la política de Teletrabajo de la Entidad).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

6.1.3. Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 1140 de 2016, y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en Función Pública y consolidadas por la Oficina Asesora de Planeación, los resultados de la evaluación del desempeño laboral así como el acompañamiento de la Universidad Konrad Lorenz a través de estudiantes en pasantía formadas en la Disciplina Académica de Psicología, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85 (11% de servidores en 2016), para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Función Pública. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de Función Pública, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

6.1.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

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 ciudadanos, 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.

6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Grupo de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

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

6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Departamento que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de Función Pública contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula 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 y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, 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 y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

7. 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 del Análisis de Datos Conociendo el Talento.
- b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Evaluación de desempeño	Contemplar estrategias de evaluación del desempeño, tanto para análisis de evaluaciones, como para sugerencias y comentarios.	01/01/2018 al 16/04/2018.
Implementar mecanismos o instrumentos para abordar y mejorar el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado.	Contemplar estrategias de análisis de acuerdos de gestión para sugerencias y comentarios.	01/01/2018 al 16/04/2018.

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2018.

Adicionalmente el plan contemplan, la ejecución de las acciones que potencien las variables resultado de las evaluaciones EDI, de la estrategia organizacional “TERTULIAS” y la medición de clima laboral, año 2017 - 2018; la especificidad de estas acciones, se encuentra plasmada 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).

8. 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 seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

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 tanto cualitativa como cuantitativamente.

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 Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

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

9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el Grupo de Gestión Humana y el equipo de cambio cultural, adecuaron para Función Pública el Código General o Código Tipo, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

La adecuación de código tipo, consistió en adicionar algunos principios de acción, acordes a las necesidades del Departamento y por esto, el Grupo de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2018, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el modelo propio de evaluación de desempeño laboral para Función Pública, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017, que trae como nuevo la evaluación de las competencias comportamentales.

10. PLANEACIÓN 2018.

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en Función Pública en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018									
Articulación		Información Productos	Información Hitos			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
Gestión del Talento Humano	2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	02-ene-18	28-mar-18	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad	02-ene-18	15-ene-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH)
						Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	01-feb-18	28-feb-18	Luz Mary Riaño y Yudy Castiblanco (GGH)
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01-feb-18	28-mar-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH)
						Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes	15-feb-18	28-mar-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH)
			Plan Estratégico del Talento Humano	01-mar-18	21-dic-18	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico	01-mar-18	30-mar-18	Luz Mary Riaño (GGH)

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018

Articulación		Información Productos	Información Hitos			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
			divulgado			del Talento Humano			
						Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano	01-mar-18	30-mar-18	Luz Mary Riaño (GGH) - Diana Bohórquez (OAC)
						Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	02-abr-18	21-dic-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH) - Diana Bohórquez (OAC)
			Plan Estratégico del Talento Humano implementado	01-feb-18	21-dic-18	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01-feb-18	21-dic-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH)
						Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01-feb-18	21-dic-18	Luz Mary Riaño, Mónica Donado, Yudy Castiblanco, Alix Medina y Ana María Salazar (GGH)

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2018.