El servicio público es de todos

Función Pública

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2019

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

Enero de 2019

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia ● Teléfono: 7395656 ● Fax: 7395657 ● Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. www.funcionpublica.gov.co ● eva@funcionpublica.gov.co

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 DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI. 14

4.1.2.3. RESULTADOS MEDICIÓN - TERMÓMETRO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2018. 15

4.1.2.4. RESULTADOS APLICACIÓN ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: LIDERAZGO PERSONAL 2018. 16

4.1.2.5. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 18

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019 19

5.1. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019. 26

5.1.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN 26

5.1.2. ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 26

5.1.3. PLAN DE INCENTIVOS. 28

5.1.4. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. 28

5.1.5. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. 29

5.1.6. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA. 29

5.1.7. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN. 29

5.1.7.1. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL. 29

5.1.7.2. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES 29

5.1.8. ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. 30

5.1.9. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO. 30

5.1.10. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE CONVENIOS Y CONTRATOS..... 31
6. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. 31
7. EVALUACIÓN DEL PLAN 33
8. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2019 34
9. PLANEACIÓN 2019. 35

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 redunda 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 2019 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 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, 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 parágrafo 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**
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 diciembre de 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 diciembre 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.

Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2018.

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 91.1 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.

Matriz de GETH					
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2016	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2017	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2018	Variación con el año anterior	La Estrategia se relaciona en el numeral 5.1 de este plan
RUTA DE LA FELICIDAD:	88	93	93	0	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
La felicidad nos hace productivos					
Entorno físicos					
Equilibrio de vida					
Salario emocional					
Innovación con pasión					
RUTA DEL CRECIMIENTO:	89	90	90	0	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación Estrategia en el Procedimiento de Retiro.
Liderando talento					
Cultura de liderazgo					
Liderazgo en valores					
Servidores que saben lo que hacen					
RUTA DEL SERVICIO:	89	92	92	0	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Al servicio de los ciudadanos					
Cultura que genera logro y bienestar					
RUTA DE LA CALIDAD:	88	89	90	1	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
La cultura de hacer las cosas bien					
Hacer siempre las cosas bien					
Cultura de la calidad y la integridad					
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	84	88	90	2	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación.
Conociendo el talento					
Entendiendo personas a través del uso de los datos					

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte diciembre de 2018

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia una variación de dos (2) puntos en la Ruta de Análisis de Datos, es decir, que de acuerdo con la implementación del Plan de Acción 2018, las actividades incluidas en el mismo, incrementaron dicha ruta.

4.1.2.2. 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**	**2018**	**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 diciembre de 2018.

Una vez sean remitidos los resultados de la EDI en el mes de febrero de 2019, se incluirán en el Plan Estratégico los que arrojen menor resultado y que sean susceptibles de mejora.

4.1.2.3. 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
Secretaria General	81,25	78,63	83,87	20
Dirección de Gestión del Conocimiento	83,78	83,12	84,43	2
Dirección de Empleo Publico	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.

4.1.2.4. Resultados aplicación estrategia organizacional: Liderazgo personal 2018.

1. Objetivo específico de la estrategia de liderazgo personal.

Afianzar la cultura organizacional en Función Pública, con fundamentándose en el Código de Integridad y los valores del servicio público, de manera que los servidores se apropien de los mismos y los hagan parte de su conducta en su diario vivir.

Este escenario generó una experiencia de recordación e invitación al cambio. Una vez finalizadas las 10 sesiones programadas, la totalidad de asistentes fue de 182, funcionarios que corresponde al 57% del total de convocados. El desarrollo y resultados de esta dinámica se encuentran en el informe presentado 2018 que se encuentra en el repositorio de información de GGH (YAKSA).

2. ¿En qué consistió?

Este espacio se dispuso para que los servidores pudieran, a través de la vivencia de diferentes ejercicios de autorreflexión, redescubrir y apropiar sus valores, adhiriéndolos a los del servicio público expresados en el Código de Integridad para afianzamiento a la cultura organizacional desde el liderazgo personal.

3. Logros Obtenidos

El Grupo de Gestión Humana a través de la interacción personal con diferentes funcionarios, logró identificar elementos comunes en los servidores. Una vez vivida la experiencia de transformación cultural y liderazgo personal frente a los valores institucionales que se vivieron durante el desarrollo de los 10 talleres destacando los siguientes elementos, entre otros:

- Elementos para destacar:
    - En el desarrollo del taller se invitó a los colaboradores a moverse desde el deseo de ser parte de la Entidad y con el compromiso de crear relaciones que funcionen, lo cual es fuente sostenible de *trabajo en equipo*.

- *El valor de la diligencia* se evidencio en la medida en que se generó entusiasmo acerca de la vida misma de manera generosa y permitió a los participantes ver posibilidades para hacer sus tareas de trabajo de forma diferente.
- Promover en las personas la prestación de servicios basados en unas relaciones interpersonales caracterizadas por ser empáticas y armónicas, consientes del impacto que generan en la Entidad y en la sociedad.
- El resultado está dado por la posibilidad de crear nuevas relaciones y conexiones entre seres humanos, que una vez viven el entrenamiento logran transformar sus maneras de ser y desde ahí están comprometidos y decididos a ser contribución para la entidad y la sociedad.

- Elementos para tener en cuenta en la implementación de 2019:

  - Realizar sesiones de trabajo por equipos, que permitan crear y revisar acuerdos de trabajo de manera constante a fin de sostener los resultados obtenidos en el taller de liderazgo personal.
  - Involucrar a los jefes, coordinadores y directores técnicos en las actividades de Bienestar con el propósito de estar alineados en una sola estrategia de fortalecimiento.
  - Continuar realizando actividades en torno al código de integridad, se evidencia que es un medio por el cual los servidores sensibilizan y afianzan los valores institucionales.

4.1.2.5. 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

Nota: Para subsanar las debilidades encontradas en la medición del FURAG 2017, se constituyó el plan operativo del año 2018, al cual se le hará la respectiva medición de impacto en el primer trimestre del año 2019.

5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2019

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 Publica	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 física.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**				
		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 2019.	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	
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	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 Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**				
Liderando talento		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Promover la construcción 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, así como desarrollar una propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	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 Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Gestionar y evaluar la capacitación a los servidores en la normatividad que derogue la Ley 734 de 2002 a través de los requerimientos y recursos del convenio ICETEX, de acuerdo con la necesidad detectada en la Alta Dirección	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
		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 conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
	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 semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMPENSAR y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	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.	Retiro	D2	Bienestar - Retiro	
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	EDL	
		Difundir información o gestionar capacitación 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.	Desarrollo	D2	PIC	
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.	Retiro	D2, D6	Retiro	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**				
		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.				
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	Cultura basada en el servicio	Hacer seguimiento aleatorio anual a entidades del nivel nacional y territorial de la asesoría integral prestada por el Departamento para medir el desempeño de los expertos técnicos de Función Pública.	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 evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	D2	Comités	
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a través del uso	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información de la planta de	Ingreso	D2, D5	Vinculación /	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	**Variable**	**Actividades**				
Conociendo el talento	de los datos	personal y generar reportes, articulados con la nómina.			Nómina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Construir el historial mediante la Matriz de Seguimiento GGH de solicitudes de certificaciones de bono pensional 2019, de acuerdo con las normas establecidas.	Desarrollo	D2,D5	Certificación de Bono Pensional	Servidores y ex servidores.
		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 2019.

5.1. Estrategias de talento humano 2019.

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 estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

5.1.1. Estrategia de vinculación.

A través de esta estrategia el GGH 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 oportunidad 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. Adicionalmente, Función Pública adelantará acciones para dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, así como la respectiva gestión para vinculación de integrantes de grupos étnicos, las cuales harán parte de la Matriz de Seguimiento GGH de Gestión Humana.

Igualmente, 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. 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.

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

La estrategia de Bienestar para el año 2019, pretende promover actividades que contribuyan al fortalecimiento de aquellas variables que han sido identificadas con bajas puntuaciones por los servidores de la Entidad, así como acciones innovadoras e incluyentes para que los servidores públicos sean felices y productivos en Función Pública. La identificación de estas variables surge como resultado de la participación de los servidores en las mediciones previas efectuadas, algunos de los insumos para esta estrategia fueron: la medición del clima laboral del año 2017, el termómetro del clima en el año 2018 y la estrategia de Liderazgo Personal también desarrollada en el año 2018.

Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2019, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y

laboral de los servidores, en torno a la generación de espacios que contribuyan a su felicidad durante su permanencia en Función Pública, algunas de las actividades, serán desarrolladas con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar – Compensar, y otras con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien a su vez también presenta recomendaciones sobre algunas actividades que estén vinculadas a su misionalidad.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017 y las observaciones resultado de la auditoria interna al SG-SST hecha por la ARL, en el mes de septiembre de 2018, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

Para el año 2019 se enfocará en cinco iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

Estilo de vida.
Puesto de trabajo.
Salud física.
Riesgo psicosocial.
Cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1111 de 2017, emitida por MinTrabajo

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 las cosas, las actividades se medirán y evaluarán a través de monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación, auditoria al sistema y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Las actividades de la estratégica se desarrollarán a través del programa de Bienestar y el plan de trabajo del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo

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

Horario Flexible: Se da 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.

Teletrabajo: 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.

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.

5.1.3. Plan de Incentivos.

Reconocer e incentivar 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, 1046 del 8 de noviembre de 2018 “Por la cual se modifica el artículo 5 de la Resolución 1140 de 2016” y en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.1.4. 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.

Para lo anterior, se tendrá como insumo el análisis de los resultados de la encuesta de impacto de las capacitaciones aplicadas a los servidores que asistieron a estas en el año 2018, el informe de impacto de capacitación, los resultados de la evaluación del desempeño laboral 2018, así como a través de la metodología diseñada por Gestión Humana (Grupos focales y entrevistas semiestructuradas, Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE) para la detección de necesidades organizacional por áreas.

Adicionalmente y como parte de la necesidad detectada en la alta dirección, se gestionará y evaluará la capacitación a los servidores en la normatividad que derogue la Ley 734 de 2002 a través de los requerimientos y recursos del convenio ICETEX.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de reinducción para el año 2019, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento en dos jornadas, una por semestre. Esta actividad se incluirá para la ejecución en el plan operativo – componente de capacitación.

5.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

La estrategia de evaluación del desempeño para el 2019, estará orientada a difundir el ajuste del Sistema Propio de evaluación del desempeño de Función Pública y a analizar los compromisos de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así mismo, se analizan las evaluaciones del desempeño para enfocar conjuntamente con los líderes de las áreas las acciones a desarrollar para potencializar las que se requieran según los resultados del análisis.

5.1.6. 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 la toma de decisiones de la alta dirección, de conformidad con las necesidades del servidor, así como velar porque el nivel de endeudamiento de los servidores sea el máximo sostenible.

5.1.7. 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.

Adicionalmente, el Grupo de Gestión Humana automatizará la etapa 1 de la información del proceso, conforme resultados de reunión SG – OTIC.

5.1.7.1. 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.

5.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

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

- Frente a la estrategia establecida para el año 2019, se continuará implementando el expediente mixto o hibrido, según los lineamientos dados por el Grupo de Gestión Documental, ya que permite minimizar los trámites, ahorro de insumos tales como: papel y tóner.

Así mismo, dado que 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.

5.1.8. Estrategia situaciones administrativas.

Un elemento diferenciador para la estrategia 2019, tiene como base armonizar junto con el Grupo de Gestión Documental, los términos establecidos en la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho de Petición; en los eventos en que los servidores de Función Pública efectúen sus solicitudes a través de Orfeo. Esto permitirá dar cumplimiento a la citada norma y previene posibles reclamaciones ante la jurisdicción ordinaria y/o aperturas de indagación disciplinaria.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Departamento a través del aplicativo Orfeo 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.

En 2019, se establecerá formalmente una estrategia generada e implementada en 2018 de prevención de errores formales al proyectar los actos administrativos, para lo cual es necesario continuar con la actualización de ajustes o modificaciones a los modelos proyectados y aprobados en la vigencia 2018.

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.

5.1.9. Estrategia en el procedimiento de retiro.

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado “Encuesta de Retiro”, 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 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. De igual modo, velar por la

implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez se encuentren establecidos.

5.1.10. Estrategia de administración de Convenios y Contratos.

Como estrategia, es fundamental contar con una capacitación en materia de gestión contractual respecto a **todas las modalidades contractuales** que se efectúan en el Grupo de Gestión Humana, específicamente en materia del procedimiento administrativo interno, debido a la supervisión de contratos a efectuar en la vigencia 2019.

Adicional a lo anterior, es necesario generar un sistema de alertas mensual en el que el servidor encargado de administrar y hacer seguimiento a los contratos y convenios de Gestión Humana, tenga la facilidad de prevenir posibles inconsistencias de los mismos, así como indicar a los correspondientes supervisores las necesidades de actualización o ajuste.

Con esto se pretende afianzar una supervisión contractual efectiva y cumpliendo con lo dispuesto en la normatividad vigente.

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 del Crecimiento - Liderando talento.
b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
   - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
   - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
   - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

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)	Responsables Evidencia
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones,	* Mediante la verificación de los lineamientos de los acuerdos de gestión se identificarán las oportunidades de mejora que deben ser implementadas.	29 de abril de 2019	Líder Proceso de Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión. 1. Detección de necesidades 2019.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Responsables Evidencia
dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	* Mediante la detección de necesidades organizacional se identificarán las capacitaciones para los gerentes públicos.		2. Informe de Acuerdos de Gestión
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	* De acuerdo con el termómetro efectuado en el año 2018 frente al Clima Laboral, se medirá por medio de herramienta el Clima.	15 de diciembre de 2019	Líder de Proceso de Bienestar. 1. Medición de Clima Organizacional.

Adicional al plan anteriormente mencionado, se encuentra que la matriz autodiagnóstico de Talento Humano tiene otras variables con la misma calificación (90 puntos), las cuales son.

1. Ruta del Análisis de Datos - Conociendo el talento.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Responsable Evidencia
Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	* Continuar con la consolidación de la Matriz de Caracterización de la Entidad incluyendo a contratistas.	Cada vez que ingrese un servidor	Líderes de los procesos de Vinculación - Bienestar Matriz de Caracterización actualizada
Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	* Realizar el seguimiento al SIGEP	Trimestralmente	Líderes del proceso de Vinculación

2. Ruta de la calidad - La cultura de hacer las cosas bien

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Responsable Evidencia
Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia.	Generar estrategia para la presentación de la declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia.	31 de mayo de 2019	Abogados, Líderes de los procesos de Nómina – Bono pensional
Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión elaborando los formatos y haciendo las capacitaciones correspondiente	* Mediante la verificación de los lineamientos de los acuerdos de gestión se identificarán las oportunidades de mejora que deben ser implementadas. * Mediante la detección de necesidades organizacional	29 de abril de 2019	Líder del proceso de Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Responsable Evidencia
	se identificarán las capacitaciones para los gerentes públicos.		

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 permitirán generar mayor impacto en las mismas y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación.

Adicionalmente, el plan contempla la ejecución de las acciones que potencian las variables del resultado de las evaluaciones EDI, de la estrategia liderazgo personal y la medición de clima laboral, año 2017 - 2018; 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 Seguimiento GGH.

El mecanismo diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, es a través de la herramienta denominada Matriz de Seguimiento GGH, que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del talento humano.
Esta matriz esta diligenciada con cada actividad que se debe desarrollar según cronograma de actividades y el seguimiento de la misma se desarrollará de acuerdo con los reportes al SGI (primeros 5 días del mes). Así mismo, es importante aclarar que esta matriz es construida a partir de las rutas de MIPG, los resultados de clima organizacional con Sinergy, así como los demás resultados de las mediciones adelantadas en 2018.

b. Matriz Cumplimiento Planeación Estratégica de Gestión Humana

El mecanismo para la verificación del cumplimiento de actividades de Gestión Humana, se evidencia en la Matriz de cumplimento de planeación, donde se establecen los pesos porcentuales de acuerdo con el PHVA.

c. 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.

d. 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. Cumplimiento Política de Integridad 2019

Se continua en la implementación y apropiación de La Política de Integridad a partir de la promesa en la posesión en el empleo de cumplir su labor a cabalidad, con la sensibilización sobre las competencias comportamentales, la interiorización del código de integridad y los indicadores de gestión para medir el cumplimiento de logros y resultados a través de la Matriz de Cumplimiento Planeación Estratégica de Gestión Humana y el Sistema de Gestión Institucional – SGI.

9. Planeación 2019.

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 ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019 - 2022 Y PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019							
	Articulación			Información de Actividades año 2019			
#	Objetivo Institucional	Nombre Producto (Llave articuladora)	Nombre Actividad	PLAN DE TRABAJO (Tareas específicas)	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
1	3. Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.	Acciones innovadoras e incluyentes implementadas para que los servidores públicos sean felices y productivos en Función Pública	Elaborar plan de trabajo	1. Presentar el documento consolidado.	Líderes de los procesos de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo y Coordinadora de Gestión Humana		
			Definir estrategia (Bienestar, Clima organizacional, SST y Cultura organizacional)	1. Formular plan de Bienestar e incentivos, así como Clima Organizacional. 2. Formular Plan de SST. 3. Formular acciones para fortalecer la cultura organizacional.		02/01/2019	31/03/2019
			Establecer plan de trabajo para la implementación de la estrategia	1. Realizar cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2. Realizar cronograma del plan de SST 3. Efectuar acciones de Cultura organizacional y clima organizacional incluidas en cronograma de Bienestar e incentivos **Nota:** Todo cronograma debe estar incluido en el plan operativo correspondiente.		02/01/2019	31/03/2019
			Desarrollar la estrategia al interior de la entidad y promover espacios que contribuyan a la felicidad en Función Pública	1. Realizar actividad de Café con el Director 2. Generar espacios de comunicación 3. Generar espacios de diversión y esparcimiento. 4. Realizar actividades de cultura organizacional 5. Desarrollar las actividades de Salario emocional, Incentivos, Programa servimos, Teletrabajo, Horario Flexible, Actividades de diversión, Código de Integridad. 6. Desarrollar las actividades de SST: Entorno laboral saludable, Exámenes enfocados, Ambiente Físico, Mejoramiento Individual.		01/03/2019	15/12/2019
			Adelantar la medición de Clima Laboral	1. Medir clima organizacional 2. Verificar los resultados de la medición 3. Definir acciones a implementar 4. Efectuar actividades de coaching para fortalecer la cultura organizacional, crear nuevos espacios de influencia personal y sea factor de transformación.		01/08/2019	15/12/2019

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019 - 2022 Y PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019							
	Articulación			Información de Actividades año 2019			
#	Objetivo Institucional	Nombre Producto (Llave articuladora)	Nombre Actividad	PLAN DE TRABAJO (Tareas específicas)	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
2		Competencias de los servidores de Función Pública fortalecidas	Diseñar el portafolio de capacitación - componente de capacitación	1. Detectar las necesidades de capacitación - portafolio de capacitaciones(incluyendo puntos débiles de la evaluación del desempeño) 2. Formular Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades detectadas (Cronograma) 3. Aprobar el PIC para 2019 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. (Incluyendo temas de integridad) 4. Ejecutar las acciones planeadas para Capacitación	Líder en el proceso de capacitación y Coordinadora de Gestión Humana	02/01/2019	31/12/2019
			Dirigir la elaboración de Ejecutar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE en relación con la innovación en los temas misionales.	1. Diseñar PAE 2019 de acuerdo con las necesidades por área 2. Consolidar en el PIC los PAE para 2019 3. Acompañar a las áreas en el desarrollo de los PAE. 4. Hacer seguimiento de PAE e informe de cumplimiento (incluido en el PIC)		02/02/2019	30/11/2019
			Ejecutar el programa de inducción y re inducción en Función Pública	1. Realizar la Inducción y reinducción de acuerdo con los ingresos y los cambios normativos 2. Revisar y actualizar los aplicativos utilizados para el curso de inducción y reinducción 3. Hacer seguimiento de la evaluación de los aplicativos **Medición:** Aumentar la participación, Mejorar herramientas, Evaluaciones		01/03/2019	15/12/2019
			Analizar los resultados de las evaluación del desempeño y Acuerdos de Gestión para determinar definir las debilidades de los servidores públicos	1. Socializar herramienta y nuevos lineamientos si los hay. 2. Brindar acompañamiento a las áreas cuando sea requerido. 3. Consolidar evaluaciones del desempeño 4. Realizar seguimiento y monitoreo de las herramientas 5. Presentar informe de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión con las calificaciones, puntos fuertes, puntos a mejorar como insumo del PIC 2019.		01/02/2019 01/08/2019	31/05/2019 31/10/2019
			Administrar los convenios y contratos interadministrativos asociados con el desarrollo del talento humano	1. Diligenciar la Matriz de convenios y contratos 2. Suscribir contratos o convenios correspondientes al GGH (Dotación, Pasantes, ICETEX, entre otros) 3. Realizar seguimiento y actas de liquidación, si así corresponde a los convenios y contratos suscritos.		02/01/2019	31/12/2019
			Desarrollar el programa de bilingüismo	SENA 1. Determinar los grupos de estudiantes por niveles de acuerdo con la prueba aplicada por el SENA 2. Acompañar a los servidores inscritos en el desarrollo de los diferentes niveles		15/02/2019	30/11/2019

El servicio público es de todos | Función Pública

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019 - 2022 Y PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019							
#	Articulación			Información de Actividades año 2019			
	Objetivo Institucional	Nombre Producto (Llave articuladora)	Nombre Actividad	PLAN DE TRABAJO (Tareas específicas)	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
				3. Seguimiento al avance del proceso de Bilingüismo en FP 4. Evaluación de los resultados obtenidos en el proyecto UNIVERSIDAD JAVERIANA 1. Adelantar proceso de solicitud de pasantes 2. Diseñar con los pasantes la estrategia presencial de apoyo al proyecto de Bilingüismo enfatizando en conversación 3. Hacer seguimiento al desarrollo del apoyo brindado 4. Evaluar los resultados obtenidos del apoyo brindado			
3		Información del Talento Humano gestionada	Elaborar plan de trabajo	Presentar el documento consolidado.	Líderes de los procesos de Vinculación, Capacitación y Coordinadora de Gestión Humana		
			Automatizar la etapa 1 de la información del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	1. Determinar la ficha técnica de la sistematización del proceso, de acuerdo con reunión con OTIC.		02/01/2019	31/12/2019
			Actualizar la caracterización del Talento Humano de Función Pública	1. Consolidar la información en la matriz de caracterización del Talento Humano 2. Mantener actualizada la matriz de acuerdo con los ingresos	Líder del proceso de Vinculación y Coordinadora de Gestión Humana	02/01/2019	31/12/2019
			Generar reportes de la Gestión del Talento Humano	1. Determinar la información requerida para cada reporte 2. Definir la periodicidad de los reportes 3. Analizar los resultados de la información de los reportes 4. Envío a la instancia correspondiente para toma de decisiones	Líderes de proceso y Coordinadora de Gestión Humana	02/01/2019	31/12/2019
4		Administración operativa de Talento Humano	Elaborar cronograma de ejecución de nómina	Presentar el documento consolidado.	Líder de Nómina y Coordinadora de Gestión Humana		
			Administrar el proceso de nómina y seguridad social	1. Proyectar del presupuesto de inversión de planta temporal 2. Proyectar del presupuesto de funcionamiento de planta permanente 3. Ejecutar el presupuesto de inversión de planta temporal y Ejecución del presupuesto de funcionamiento de planta permanente. 4. Ingresar novedades mes a mes 5. Liquidar la nómina y seguridad social 6. Liquidar las prestaciones sociales de planta permanente, planta temporal políticas y planta temporal		02/01/2019	31/12/2019

	PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019 - 2022 Y PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019						
#	Articulación		Información de Actividades año 2019				
	Objetivo Institucional	Nombre Producto (Llave articuladora)	Nombre Actividad	PLAN DE TRABAJO (Tareas específicas)	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
				TIC´S 7. Realizar nómina de pensionados			
			Gestionar las situaciones administrativas	1. Recepcionar la información necesaria para la situación administrativa 2. Proyectar Documento 3. Revisar documento 4. Pasar a firmas el documento 5. Comunicar el documento de ser necesario.	Líderes de proceso, abogados y Coordinadora de Gestión Humana	02/01/2019	31/12/2019
			Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro	1. Desarrollar las actividades del procedimiento de vinculación (análisis de requisitos, banco de perfiles, pruebas, nombramiento, posesión, afiliaciones entre otras). 2. Desarrollar las actividades del procedimiento de retiro (Diligenciamiento de formatos, Acto administrativo, encuesta de retiro, entre otras)	Líder del proceso de Vinculación, abogados y Coordinadora de Gestión Humana	02/01/2019	31/12/2019

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2019.