



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

ENERO DE 2021

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2021

Gestión del Talento Humano

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

VERSIÓN 01



Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Generalidades | 5 |
| 2. Marco Legal | 6 |
| 3. Alcance | 11 |
| 4. Objetivo General | 12 |
| 5. Propósito: | 12 |
| 6. Objetivos Específicos | 12 |
| 7. Componentes | 13 |
| 8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano. | 14 |
| 8.1. Disposición de información: | 14 |
| 8.2. Caracterización de la población:..... | 14 |
| 8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2019 - 2020. | 15 |
| 8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH..... | 15 |
| 8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2020..... | 17 |
| 8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG..... | 21 |
| 9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021 | 23 |
| 10. Ejes temáticos para el año 2021 | 30 |
| 9.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado | 31 |
| 9.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional | 32 |
| 9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2021..... | 33 |
| 9.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos. | 33 |
| 9.3.2. Programa de Bienestar Social e incentivos | 34 |



| | |
|--|----|
| 9.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 35 |
| 9.3.4. Plan Institucional de Capacitación..... | 36 |
| 11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano. | 38 |
| 12. Evaluación del Plan. | 39 |
| 13. Indicadores | 40 |
| 14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano | 1 |
| 15. Planeación 2021. | 3 |



Introducción

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

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, 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 y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, 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 impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

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 cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

1. 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, identificándolo 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 en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

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.

2. 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 |
| Decreto 1299 de 1994 | Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. | Normas emisión bonos pensionales |
| 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 |



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|--|
| 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 |
| 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 |



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|---|---|
| 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, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. | Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. | 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 |
| 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 2017 | Talento Humano |



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|---|--|---|
| 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 |
| 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 |



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|---|
| 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 667 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 |
| 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 |
| Decreto 1273 de 2018 | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud |



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|---|
| | | 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 |
| Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019 | Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba | Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |
| Resolución 002 del 01 de enero de 2021 | Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública | Vinculación |
| 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

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes 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, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.



4. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

5. Propósito:

Fortalecer permanentemente el trabajo en casa a través del desarrollo de actividades que permitan la adaptación del servidor público a esta nueva modalidad de trabajo por medio de:

- a) Capacitaciones en el manejo de herramientas ofimáticas y trabajo colaborativo a distancia
- b) Virtualización del programa de entorno laboral saludable
- c) Implementación de protocolos de bioseguridad y acciones para enfrentar la emergencia sanitaria
- d) Promover el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores que les permitan afrontar las nuevas condiciones laborales.

Lo anterior, con el fin de coadyuvar a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

6. 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 y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento,



actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- 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 del concurso 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. 04 de 2020.

7. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación



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

8.1. 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 2019-2020.

8.2. 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.

Caracterización de los empleos:

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



| Niveles | Planta global |
|--------------|---------------|
| Directivo | 13 |
| Asesor | 20 |
| Profesional | 166 |
| Técnico | 22 |
| Asistencial | 22 |
| Total | 243 |

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 1 de enero de 2021

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.

8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2019 - 2020.

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

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

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2016 - 2020.



| Rutas de creación de Valor | Puntaje de la Matriz 2016 | Puntaje de la Matriz 2017 | Puntaje de la Matriz 2018 | Puntaje de la Matriz 2019 | Puntaje de la Matriz 2020 |
|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD: | | | | | |
| La felicidad nos hace productivos | | | | | |
| Entornos físicos | 88 | 93 | 93 | 99 | 97 |
| Equilibrio de vida | | | | | |
| Salario emocional | | | | | |
| Innovación con pasión | | | | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO: | | | | | |
| Liderando talento | | | | | |
| Cultura de liderazgo | 89 | 90 | 90 | 98 | 98 |
| Liderazgo en valores | | | | | |
| Servidores que saben lo que hacen | | | | | |
| RUTA DEL SERVICIO: | | | | | |
| Al servicio de los ciudadanos | 89 | 92 | 92 | 95 | 91 |
| Cultura que genera logro y bienestar | | | | | |
| RUTA DE LA CALIDAD: | | | | | |
| La cultura de hacer las cosas bien | 88 | 89 | 90 | 95 | 89 |
| Hacer siempre las cosas bien | | | | | |
| Cultura de la calidad y la integridad | | | | | |
| RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS | 84 | 88 | 90 | 90 | 93 |



| Rutas de creación de Valor | Puntaje de la Matriz 2016 | Puntaje de la Matriz 2017 | Puntaje de la Matriz 2018 | Puntaje de la Matriz 2019 | Puntaje de la Matriz 2020 |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Conociendo el talento | | | | | |
| Entendiendo personas a través del uso de los datos | | | | | |

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte diciembre de 2020

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.

8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2020

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 157 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:



| Resultados por dependencia | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|
| Dependencia | Índice Clima | Gestalt | Clientes | Dirección | Conducta Organizacional | Agilidad Organizacional | Estructura Organizacional | Relaciones Interpersonales | Bienestar Emocional |
| Dirección General | 92,2 | 100,00 | 93,75 | 87,50 | 91,41 | 93,75 | 93,75 | 93,75 | 90,63 |
| Subdirección General | 98,8 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 96,88 | 100,00 | 97,5 | 100,00 | 97,92 |
| Secretaria General | 87,6 | 94,41 | 92,76 | 91,45 | 89,23 | 88,05 | 90,26 | 87,11 | 82,79 |
| DGC | 83,7 | 92,50 | 87,50 | 95,00 | 90,63 | 82,50 | 75,00 | 83,00 | 73,34 |
| DEP | 81,8 | 89,58 | 90,28 | 84,72 | 87,15 | 82,87 | 81,11 | 79,17 | 80,56 |
| Dirección Jurídica | 95,9 | 96,15 | 99,04 | 96,15 | 96,64 | 97,12 | 97,69 | 95,00 | 92,31 |
| DDO | 88,7 | 95,19 | 91,35 | 92,31 | 87,02 | 86,86 | 87,69 | 81,92 | 87,50 |
| DPTSC | 92,3 | 100,00 | 96,50 | 96,00 | 94,00 | 96,17 | 89,40 | 94,80 | 86,50 |
| DGDI | 91,3 | 97,50 | 96,25 | 97,50 | 90,31 | 90,00 | 91,75 | 92,75 | 86,04 |
| OAP | 82,3 | 93,75 | 83,33 | 83,33 | 81,77 | 79,86 | 84,17 | 90,83 | 82,64 |
| OCI | 86,3 | 79,17 | 87,50 | 83,33 | 91,67 | 86,11 | 76,67 | 83,33 | 88,89 |
| OTIC | 90,2 | 93,75 | 92,19 | 93,75 | 90,24 | 89,07 | 89,39 | 85,00 | 90,63 |
| OAC | 95,7 | 100 | 93,75 | 100 | 92,19 | 95,84 | 100,00 | 97,50 | 89,59 |
| Índice Global Función Pública | 89,06 | 95,22 | 93,39 | 92,52 | 90,37 | 89,57 | 88,95 | 88,6 | 85,41 |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2020, aplicada por caja de compensación Compensar



| Dependencias | Número de participantes |
|----------------------|-------------------------|
| Dirección General | 4 |
| Subdirección General | 2 |
| Secretaría General | 38 |
| DGC | 5 |
| DEP | 18 |
| Dirección Jurídica | 13 |
| DDO | 13 |
| DPTSC | 25 |
| DGDI | 20 |
| OAP | 6 |
| OCI | 3 |
| OTIC | 8 |
| OAC | 2 |
| TOTAL | 157 |



| Indicadores a Mejorar | |
|---|------------------------------------|
| Enunciado de la encuesta | Variable |
| Constantemente realizo pausas activas durante la jornada de trabajo | Bienestar Emocional |
| Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados. | Relaciones Interpersonales |
| La entidad brinda espacios de bienestar para interactuar con mis compañeros. | Bienestar Emocional |
| Mi líder (Directivo) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo. | Estilos de Dirección (Directivo) |
| Mi líder (Coordinador) se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo. | Estilos de Dirección (Coordinador) |
| Tenemos automatizados suficiente procedimientos que facilitan nuestro trabajo. | Estructura Organizacional |
| Considero que las medidas de prevención y control para los servidores que deben asistir al lugar de trabajo se han extremado. | Comportamiento Organizacional |
| Siento que logro organizarme bien para poder cumplir con mi trabajo, mi familia y mi equilibrio personal. | Bienestar Emocional |
| Mi líder (Directivo) comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos. | Estilos de Dirección (Directivo) |
| En Función Pública nos están comunicando cómo nos vamos a estar organizando para el retorno al trabajo presencial. | Comportamiento Organizacional |



| | |
|--|------------------------------------|
| Mi líder (Coordinador) comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos. | Estilos de Dirección (Coordinador) |
| Mi líder (Directivo) me brinda retroalimentación para guiarme en mis tareas. | Estilos de Dirección (Directivo) |
| Mi líder (Directivo) facilita flexibilidad horaria para lograr el equilibrio entre la vida familiar y laboral en este período de pandemia. | Estilos de Dirección (Directivo) |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2020, aplicada por caja de compensación Compensar

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

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

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó 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 2021.



Índice de Talento Humano

Resultado: 86,8

| Política | Brecha | Estrategia / Hito | Acción |
|--|---|---|---|
| Gestión Estratégica del talento humano | 20,07 (se obtuvo un puntaje de 79,3/100) | Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | Implementar estrategias de Retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción con el fin de fortalecer y formalizar la transferencia de conocimiento el interior de entidad |
| Gestión Estratégica del talento humano | 29,2 (se obtuvo un puntaje de 70,8 / 100) | Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público | Fortalecer la estrategia de sensibilización, difusión y apropiación del código de integridad con el fin de orientar las actuaciones de los servidores públicos y establecer pautas comportamentales para el desarrollo de su labor. |
| Gestión Estratégica del talento humano | 37,4 (puntaje obtenido 62,6 / 100). | Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas | Fortalecer la estrategia de entrega en los plazos establecidos del certificado de bienes y rentas como insumo para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte. |

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana enero de 2020, teniendo en cuenta los resultados FURAG - 2019.



9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021

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.

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 7 dimensiones, 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, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan 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 Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. | Planeación/ Desarrollo | D2 | SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes. | Desarrollo | D2 | SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST. | Desarrollo | D2 | | |
| | | 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 | | |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|--------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos. | Desarrollo | D2 | PIC | Servidores |
| | Equilibrio de vida | Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural. | Planeación | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable" | Planeación | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. | Desarrollo | D2 | SGSST | Servidores y contratistas |
| | | Difundir información útil para fortalecer el trabajo en casa | 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 |
| | | Generar procesos de selección inclusivos. | Ingreso | D2, D5 | Vinculación | Población diversa, intercultural y |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|-----------|------------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | | | | | en condición de discapacidad |
| | Salario emocional | Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional | Planeación / Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Empleo Público. | Desarrollo | D4 | Bienestar | Servidores y contratistas. |
| | | Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad. | Planeación | D2, D3 | Bienestar | Servidores |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la modalidad de trabajo en casa. | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad. | Desarrollo | D3, D5 | Bienestar | |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC. | Desarrollo | D2 | PIC | Servidores |
| | | Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno. | Ingreso | D2, D5 | Pasantes | Pasantes |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|--------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|---------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | 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, para la transferencia de conocimiento. | 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 | Servidores |
| | | Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. | Desarrollo | D2, D4 | EDL | |
| | Bienestar del talento | Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad. | Planeación | D2 | PIC | |
| | | 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 | |
| Liderando talento | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC. | Desarrollo | D2, D3 | PIC | |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público. | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Retiro | D4 | Retiro | Servidores |
| | Liderazgo en valores | Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad. | Desarrollo | D3 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública. | Desarrollo | D4 | Vinculación | Servidores y contratistas |
| | | Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | 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: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano. | Desarrollo | D2 | PIC | |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|--|-------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | Desarrollo | D2 | PIC | |
| | | Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | Retiro | D2, D6 | Retiro | |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento. | Desarrollo | D2, D5, D7 | Talento Humano | Servidores |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | Hacer siempre las cosas bien | Gestionar la 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 el manual 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 | |



| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publica | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC. | Ingreso | D2, D7 | Vinculación | Servidores y contratistas |
| | | Promover la conformación de Comisión de Personal. | Desarrollo | D2 | Comités | |
| | | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | Desarrollo | D2 | SIGEP | |
| Conociendo el talento | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | Desarrollo | D5 | Vinculación y Permanencia | |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana. | Desarrollo | D5 | Talento Humano | |

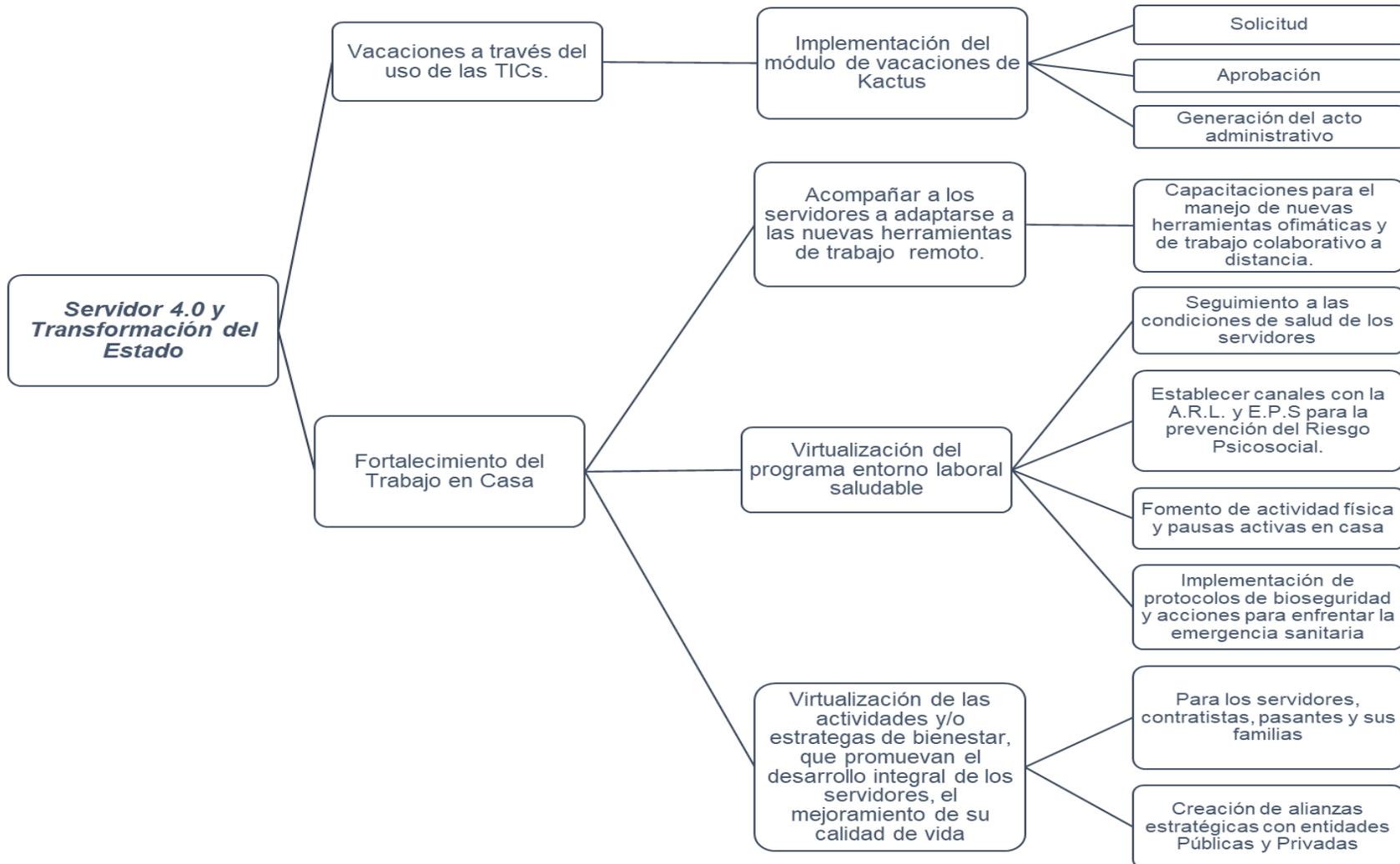
Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Enero de 2021.

10. Ejes temáticos para el año 2021

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGH ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2021, sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2021, así:

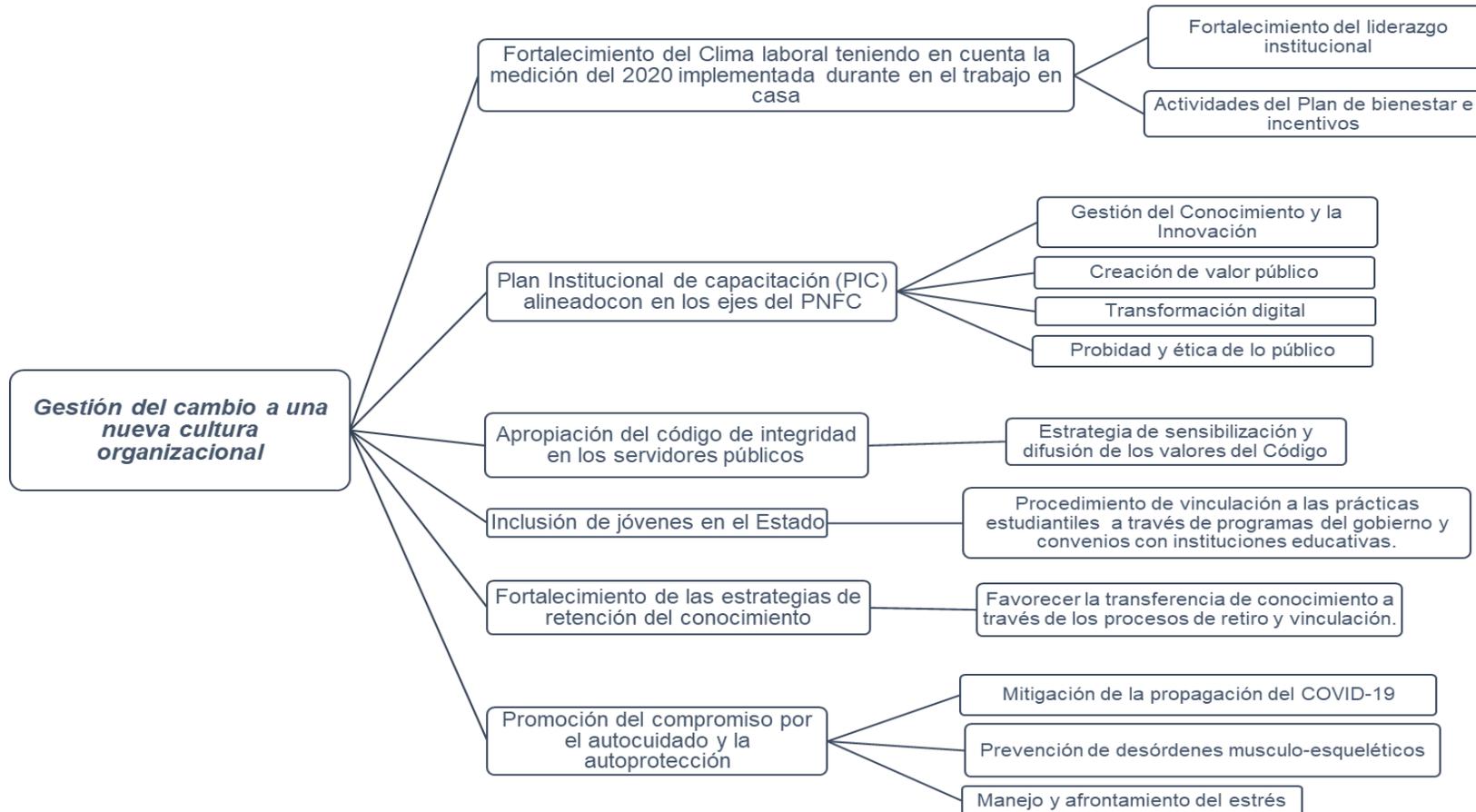


9.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado





9.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional





9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2021.

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

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

Objetivo:

Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

| Tipo de Planta | 2016 a 2017 | 2018 a 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Global | 186 | 186 | 186 | 243 |
| Temporal | 57 | 30 | 54 | 0 |
| Total | 243 | 216 | 240 | 243 |

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y



contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano, a través de la Sistematización del módulo de Nómina.

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

9.3.2. Programa de Bienestar Social e incentivos

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Programa de recreación y deportes



- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Programa de Seguridad Social Integral
- Programa de reconocimiento e incentivos

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique a sus veces, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

9.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores,



contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

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), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y en el contexto de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, se definieron y ejecutarán las actividades suficientes para adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19.

9.3.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2021 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2021 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:



| Eje temático | Descripción (PNFC) |
|---|--|
| Probidad y Ética de lo Público: | Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública. |
| Gestión del Conocimiento y la Innovación: | Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma. |
| Creación de Valor Público | Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. |
| Transformación Digital: | Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. |

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

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2021, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.



11. 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 Servicio.
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

| VARIABLES RESULTANTES | ALTERNATIVAS DE MEJORA | MEJORAS A IMPLEMENTAR | EVALUACIÓN EFICACIA DE LAS ACCIONES |
|--|---|-----------------------|-------------------------------------|
| Plan de bienestar e incentivos elaborado | Estructurar el Plan de Incentivos en sus distintas categorías para exaltar la labor, buen desempeño y gestión de los servidores. Los reconocimientos se harán de manera pública con el fin de motivar la réplica de estas buenas prácticas en los servidores de la entidad. | 26/02/2021 | 15/12/2021 |
| Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes | Realizar el proceso del concurso de méritos en Función Pública | 01/03/2021 | 15/06/2022 |



| Variables resultantes | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar | Evaluación eficacia de las acciones |
|---|--|-----------------------|-------------------------------------|
| Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio | Implementar actividades para los pre pensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación | 15/07/2021 | 15/12/2021 |
| Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | Aplicar las herramientas creadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento y crear acciones conjuntas para gestionar la transferencia del conocimiento cuando ocurre una desvinculación | 15/05/2021 | 16/12/2021 |

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2020

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

12. Evaluación del Plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

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

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.



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

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

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

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

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

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

13. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las habilidades y competencias en el manejo de herramientas ofimáticas para un óptimo rendimiento durante el trabajo en casa, se establecen los siguientes indicadores



| Nombre de variable | Descripción | Componentes Variable | Formula |
|--|---|---|-------------|
| Capacitaciones para el desarrollo habilidades ofimáticas y en herramientas virtuales | Identificación e inclusión de capacitaciones en ofimática y herramientas virtuales, incluidas en el PIC y ejecutadas en la vigencia | a: Cantidad de capacitaciones en ofimática y herramientas virtuales realizadas b: Total de capacitaciones incluidas en el PIC sobre ofimática y herramientas virtuales | $(a/b)100$ |
| Servidores Públicos, capacitados en temas de ofimática y en herramientas virtuales | Participación de servidores públicos, en las capacitaciones asociadas a los temas de ofimática y en herramientas virtuales | a: Número de servidores públicos que participan las capacitaciones durante el periodo b: Total de servidores públicos de la Entidad | $(a/b)/100$ |

14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

| Componentes | N° actividades | Actividad | Fechas | Responsables |
|-------------------------------|----------------|---|-------------------------|--------------|
| Provisión de Empleos | 2 | Definir los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias. | 01/01/2021 – 31/12/2021 | amedina |
| Bienestar Social e Incentivos | 52 | Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de Función Pública y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales | | dcgomez |

| | | | | |
|---------------------------------|--------------|---|--|-----------|
| Seguridad y Salud en el Trabajo | 234 | Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19 | | jchaparro |
| Capacitación | 23 temáticas | <p>Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones</p> <p>Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.</p> | | eapraez |

15. Planeación 2021.

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

| Entregable | Actividades Estratégicas |
|---|--|
| Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100% | Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano |
| | Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las guías de la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública. |
| | Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado. |
| | Organizar jornadas de socialización y capacitación para el uso, apropiación y aprovechamiento del CRM. |
| | Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos |
| | Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación |
| | Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | Plan Operativo |
| | Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo. |

| | |
|--|---|
| | Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información. |
| | Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten. |
| | Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores |
| | Reportar la ejecución de la nómina |
| | Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano |
| | Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en la atención a la ciudadanía. |
| | Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones para fortalecer en lo servidores públicos los valores de Integridad y Transparencia |

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2021.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2021

VERSIÓN 01

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2021

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.