



# Función Pública



## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) - VIGENCIA 2026

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



# Función Pública

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-30	Actualización vigencia 2023
4	2024-01-23	Actualización vigencia 2024
5	20262025-01-27	Actualización vigencia 2026
6	2026-01-30	Actualización vigencia 2026



# Función Pública

## Contenido

Introducción .....	4
1. Generalidades .....	6
2. Marco Normativo .....	6
3. Alcance.....	13
4. Objetivo general .....	14
5. Objetivos específicos .....	14
6. Propósito.....	16
7. Componentes .....	16
8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	16
8.1. Disposición de información.....	16
8.2. Caracterización de la población.....	17
9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2026.....	19
10. Ejes temáticos para el año 2026 .....	29
10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado.....	29
10.2. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional .....	30
10.3. Planes y programas de talento humano 2026.....	30
11. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano .....	37
12. Evaluación del plan.....	38
13. Indicadores .....	39
14. Planeación 2026.....	41

## Índice de tablas



# Función Pública

Tabla 1 Marco normativo. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 2 Caracterización de los empleos. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3 Dimensiones MIPG. ....	19
Tabla 4 Dimensiones talento humano. ....	28
Tabla 5 Planta de Personal DAFP. ....	31
Tabla 6 Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2026. ....	33
Tabla 7 Matriz de plan de trabajo, objetivos, metas e indicadores de SG-SST, vigencia 2026.. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 8 Cronograma, PIC 2026, Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública. ..	40
Tabla 9 Cronograma de Inducción. ....	426
Tabla 10 Plan de acción Anual 2026. ....	42

## Introducción

En el contexto dinámico de la Administración Pública, los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico. Esta coyuntura no solo demanda una oferta de servicios más amplia y eficaz para los ciudadanos, sino que también requiere una fuerza laboral competente y motivada, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas.

En línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la planificación estratégica de la Función Pública se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante políticas de incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Para el año 2026, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose con la Política de Integridad, la cual hace parte de la dimensión uno (1) del modelo, buscando la apropiación de los valores éticos en los servidores públicos, generando confianza en la ciudadanía.

Considerando la importancia de la calidad en la incorporación de nuevos colaboradores, se manejarán las vinculaciones de acuerdo con las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para satisfacer las exigencias del servicio público y su desarrollo.

Por último, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad a la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano, al fortalecimiento de conocimientos, formación y habilidades para los servidores públicos del entorno 4.0, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

En síntesis, este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores de Función Pública, integrando valores,



## Función Pública

competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

## 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.

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 conlleva a continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

## 2. Marco Normativo

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



## Función Pública

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 Ley 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



## Función Pública

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	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 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



## Función Pública

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Integridad
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
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)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	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



## Función Pública

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
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Vinculaciones
Decreto 2365 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	Vinculaciones



## Función Pública

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 2214 de 2022	“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”	Vinculaciones
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	Teletrabajo
Ley 2418 de 2024	"Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad"	Vinculaciones
Ley 2424 de 2024	Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones	Participación y vinculaciones
Decreto 1605 de 2024	Por medio del cual se adiciona el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto <u>1083</u> de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, con el fin de reglamentar parcialmente la Ley <u>2114</u> de 2021, en lo relacionado con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial	Licencia parental
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 en el Trabajo (SG-SST)



## Función Pública

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
Resolución 158 del 24 de febrero 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
Resolución 259 del 27 de abril 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
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	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
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano



## Función Pública

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	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 106 de 2025	Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Administrativo de la Función Pública”, el cual define los lineamientos para las servidoras y los servidores que acrediten ser madres o padres cabeza de familia, cuidadores, estar en condición de discapacidad o situación médica especial.	Talento Humano
Directiva 001 de 2025	“Por la cual se crea y regula el permiso de trabajo en casa para mujeres y personas Menstruantes”.	Talento Humano
Ley 2466 del 5 de junio de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia	Talento Humano
Ley 2466 del 25 de junio de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia	Talento Humano
Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025	Por la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Tabla 1 Marco normativo.

### 3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de estos y cuya aplicación es exclusivamente para los servidores públicos de la Entidad; de conformidad con la normatividad vigente que rige la materia.

## 4. Objetivo general

Fortalecer y potenciar el Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio de manera virtual y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

## 5. Objetivos específicos

- Implementar un programa integral de bienestar institucional que responda a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo, la sostenibilidad ambiental, entre otras.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Promover un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todas las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública.
- Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.
- Definir e implementar acciones orientadas a lograr la desvinculación laboral asistida en la entidad.
- Sensibilizar y promover acciones que permitan la apropiación de los valores del código de integridad en el Departamento Administrativo de la función Pública.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y cierre de brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia del plan.
- Vincular servidores públicos competentes, mediante el uso de listas de elegibles disponibles del Proceso de Selección Entidades del Orden 2022 en la modalidad abierto a través de la CNSC.



## Función Pública

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con la participación de la alta dirección, 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.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del DAFP mediante la aplicación de los principios de mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia.
- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales y de Teletrabajo.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales y de teletrabajo.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de los incidentes, la accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales y de teletrabajo
- Garantizar la seguridad y salud de las y los servidores públicos, contratistas y practicantes y pasantes
- Crear un entorno laboral más seguro y proteger la integridad física y mental de las y los servidores públicos, contratistas, practicantes y pasantes en las modalidades presenciales y de teletrabajo.
- Implementar y promover la política de Teletrabajo en el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 6. Propósito

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible, que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra Entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

## 7. Componentes

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

- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar social e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

### 8.1. Disposición de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, se basa en información actualizada proveniente de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el periodo comprendido entre el 2024 y 2025.

## 8.2. Caracterización de la población

La Matriz de Caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

## 8.3. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	4%
Asesor	20	7%
Profesional	211	73%
Técnico	22	8%
Asistencial	22	8%
<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025

Conforme a lo expuesto, el Grupo de Gestión Humana dispone de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

## 8.4 Resultados de mediciones adelantadas en los años 2022 – 2024

### 8.4.1 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

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

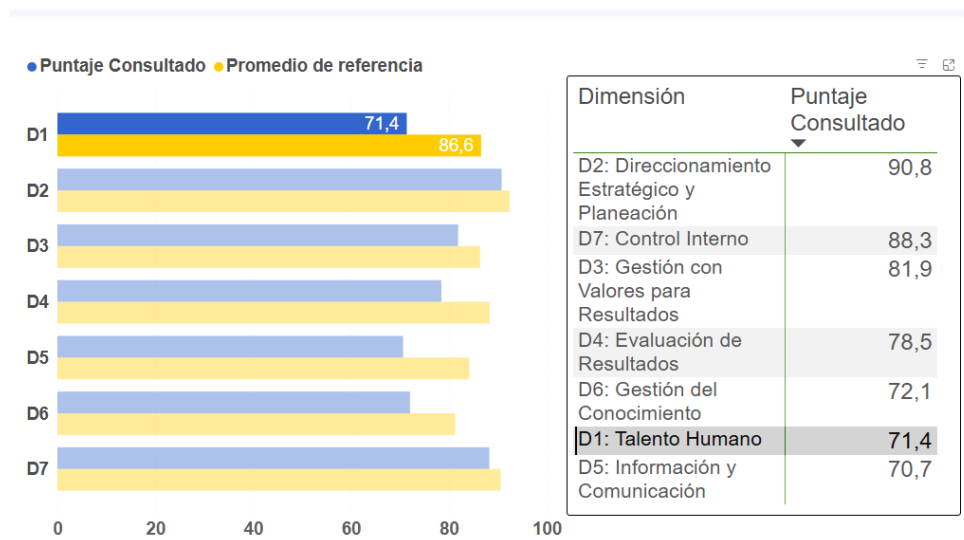
A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024.



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024  
 Ilustración 1. Resultados FURAG DAFP– 2024

### 8.4.2 POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Resultado 2024: 71.4



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024  
 Ilustración 2. Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño FURAG GETH– 2024

Índice consultado	Puntaje consultado
<b>☐ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	97,1
Desarrollo del talento humano en la entidad	82,6
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	83,3
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	62,5

Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024  
 Ilustración 3. Índices detallados por política FURAG GETH– 2024

## 9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Departamento Administrativo de la 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 el Departamento Administrativo de la 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

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026.  
Tabla 3 Dimensiones MIPG.

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 Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	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	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.



# Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		énfasis biomecánico/ergonómico a los 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		
		Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.



## Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratista y pasantes
		Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	SGSST/ Bienestar	Servidores
		Proveer las vacantes en el marco del concurso de méritos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.



# Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		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 deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores



## Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		previsión del talento humano.				
RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
	Difundir información o	Desarrollo	D2, D3	PIC		



# Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.				
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Aplicar 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, contratistas y pasantes.
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global y	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores



# Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Temporal del Departamento.				
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		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	
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el	Desarrollo	D2	PIC	



## Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		programa de bilingüismo en la Entidad.				
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
Al servicio de los ciudadanos						
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
La cultura de hacer las cosas bien		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	



# Función Pública

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.				
		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	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS  Conociendo el talento	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	

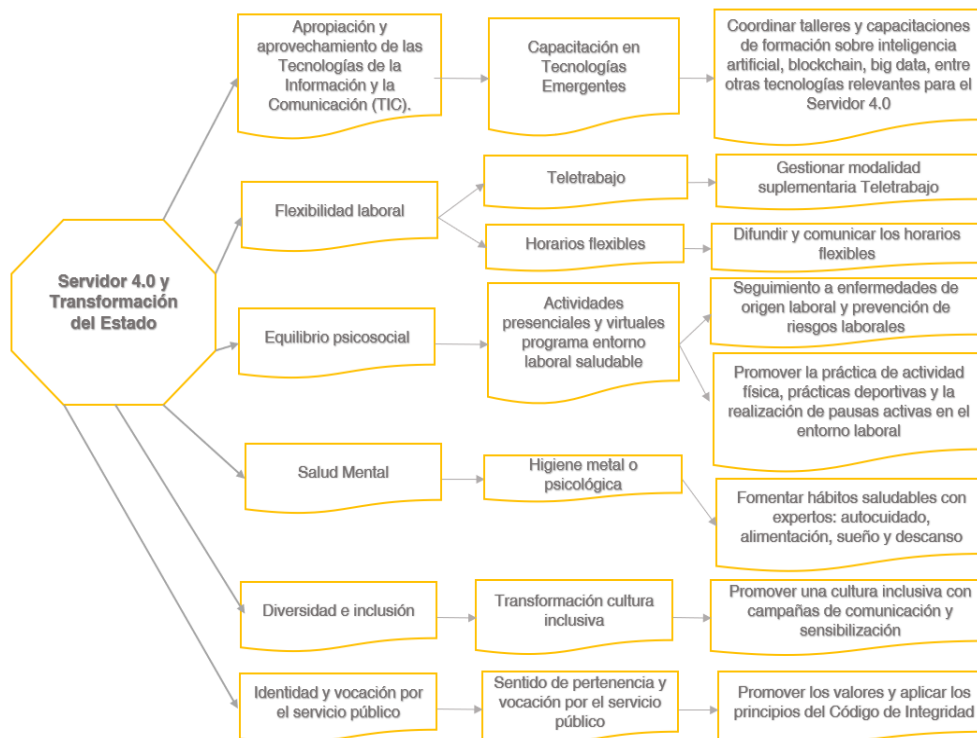
Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		laboral de cada servidor.				

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026.  
Tabla 4 Dimensiones talento humano.

## 10. Ejes temáticos para el año 2026

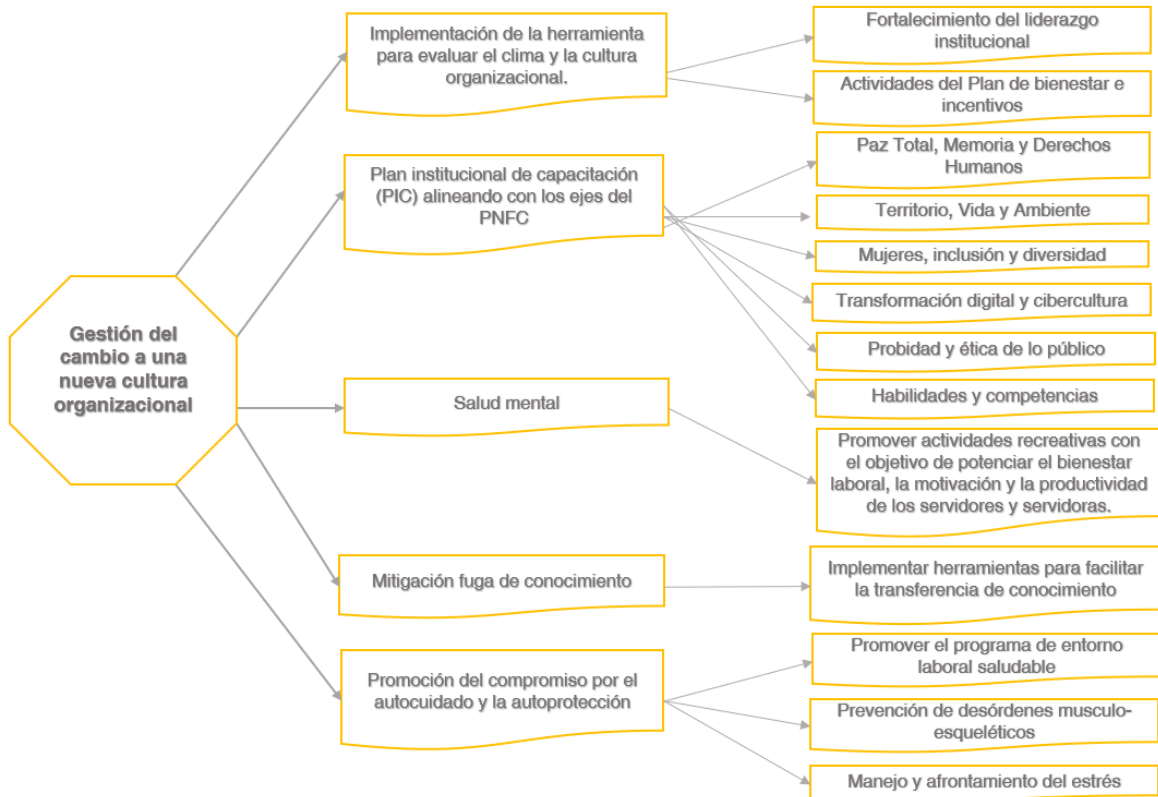
En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad y las directrices actuales de la Alta Dirección, el Grupo de Gestión Humana ha propuesto focalizar sus esfuerzos en dos ejes temáticos para la vigencia 2026, así:

### 10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.  
Figura 1. Servidor 4.0 y transformación de Estado.

## 10.2. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional



Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública  
 Figura 2. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

## 10.3. Planes y programas de talento humano 2026

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:

### 10.3.1. Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos

#### Objetivo

Actualizar la información respecto al estado de previsión de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo así, la correcta administración y planeación de la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2026.

La planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública está conformada con un total de Doscientos Ochenta y Ocho (288) cargos, distribuidos en doscientos cuarenta y tres (243) cargos de la planta global, de los cuales doscientos (200) son de carrera administrativa, cuarenta y tres (43) de Libre Nombramiento y Remoción y cuarenta y cinco (45) en la planta temporal, estos últimos creados mediante Decreto No. 1265 del 2023 y prorrogada por la Resolución No. 813 del 31 de diciembre de 2025, para atender necesidades específicas del servicio de la Entidad.

Para la vigencia del 2026, se pretende continuar fortaleciendo la planta de personal, dado que se han llevado a cabo varias mesas técnicas y adelantado las gestiones necesarias para prorrogar la planta temporal, permitiendo así contar con los nueve (9) cargos profesionales universitarios de grado 01 y Treinta y Seis (36) cargos profesionales especializados de grado 18.

A continuación, se presenta la caracterización de la planta de personal del DAFP según el nivel y naturaleza del cargo:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	4%
Asesor	20	7%
Profesional	211	73%
Técnico	22	8%
Asistencial	22	8%
<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

Fuente: Matriz de Caracterización GGH al 30 de diciembre de 2025

Tabla 5 Planta de Personal DAFP



## Función Pública

El Departamento Administrativo de la función Pública, se rige por lo dispuesto en el Sistema General de Carrera Administrativa, lo establecido en el Decreto 2489 de 2026 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.”* Y el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*

Considerando y en atención de lo mencionado en el Decreto 1083 de 2015, el DAFP cuenta con perfiles específicos para cada uno de los cargos, con los cuales sule sus necesidades de personal según los estudios de cargas de trabajo, y las resoluciones internas: **No. 158 de 2021**. Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública y la **No. 259 de 2021**. Por la cual se adiciona una ficha al Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función.

Es importante mencionar, que, durante el año 2024 y 2025, el Departamento avanzó en el proceso de vinculación mediante el uso de listas de elegibles publicadas en la página web de la CNSC, para proveer ciento sesenta y cinco (165) empleos de carrera administrativa en la entidad ofertados en el concurso de mérito de Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, estos incluyen 111 profesionales especializados, 29 profesionales universitarios, 14 técnicos y 11 asistenciales. Para empleos en modalidad ascenso se ofertaron un total de catorce (14) empleos de los cuales trece (13) corresponden al nivel profesional y uno (1) al nivel técnico.

### 10.3.1.1. Plan de bienestar e incentivos

#### Objetivo

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la asignación del presupuesto para la vigencia 2026.

Para dar cumplimiento al Plan, se desarrollarán las actividades descritas en el siguiente cronograma

Eje	Ámbito	Actividad	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2026													
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneos deportivos internos														
2. Equilibrio psicosocial y salud mental	Deportivo y recreativo	Autocuidado cuerpo y mente														
3. Identidad y vocación por el servicio público y salud mental	Social	Crecimiento laboral y personal														
4. Equilibrio psicosocial	Social	Día de la familia														
5. Identidad y vocación por el servicio público - equilibrio psicosocial	Social	Estímulos e incentivos														
6. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Vacaciones recreativas														
7. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Celebración día de la niñez														
8. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día de las mascotas														
9. Salud mental	Formativo	Clima y cultura														
10. Identidad y vocación por el servicio público diversidad e inclusión	Formativo	Conmemoración internacional de los derechos de la mujer y de la no violencia contra la mujeres														
11. Equilibrio psicosocial	Social	Celebración de las profesoras y los oficios														
12. Equilibrio psicosocial y salud mental	Cultural	Día feliz														
13. Salud mental y equilibrio psicosocial	Formativo	Talleres de aprendizaje														
14. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Pre pensionados														
15. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día de la Función Pública/Día del Servidor Público														
16. Identidad y vocación por el servicio público equilibrio psicosocial	Recreativo	Cierre de gestión														
17. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Cumpleaños servidores														
18. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Día de la familia														
19. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Horario flexible														
20. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Licencia mujeres y personas menstruantes														
21. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Actividades de salud mental														
22. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Jornada laboral flexible														

Fuente: Elaboración Propia GGH  
Tabla 6 Cronograma Bienestar Social e Incentivos 2026

### 10.3.1.2. Plan de seguridad y salud en el trabajo

#### Objetivo

Implementar, ejecutar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Asimismo, Implementar estrategias que contribuyan a la autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores, contratistas, pasantes, tercerizados y visitantes mediante el seguimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 y el Decreto reglamentación del sector trabajo 1072 de 2015 cumpliendo con lo establecido de acuerdo con el riesgo y la actividad económica del DAFP.

El Sistema General de Riesgos Laborales Decreto 1072 de 2015; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de las y los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica de Función Pública.

Para el cumplimiento del plan durante la vigencia 2026, a continuación, se establece el cronograma y actividades a desarrollar:

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO "SGSST" PROGRAMA DE ACTIVIDADES SST 2026																
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TEMAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Nivel de	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2026												TOT.
				ENERO	FEBERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
2. Inducción y Reinserción en SST	Realizar Inducción y Reinserción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
	Actualización Política de Seguridad y Salud en el trabajo	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
3. Política SST	Actualización Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
	Actualización Política Integral de Seguridad Vital	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
	Sensibilización y divulgación de las políticas en seguridad y salud en el trabajo, vital y prevención del Consumo de SFA.	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
	Seguimiento al cumplimiento de los objetivos e indicadores	Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana	Partes Interiores													0
																0

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.

Tabla 7. Matriz de plan de trabajo, objetivos, metas e indicadores de SG-SST, vigencia 2026.



## Función Pública

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito brindar un ambiente seguro a las y los servidores públicos, contratistas, practicantes, visitantes y proveedores y partes interesadas de la Entidad en materia de seguridad y salud, en los diferentes puestos de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas presenciales y del teletrabajo, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores sanos mental y físicamente..

### 10.3.2. Plan institucional de capacitación

#### Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales 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 propósito de mejorar constantemente el desempeño laboral de los servidores de Función Pública teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0, la revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

No.	Tema	Mes												
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic	
1	Evaluación de políticas públicas	Dentro del primer semestre.												
2	Construcción de indicadores	Dentro del primer semestre.												
3	Servicio al ciudadano	Dentro del primer semestre.												
4	Lenguaje claro y comprensible	Dentro del primer semestre.												
5	Análisis con datos desagregados	Dentro del primer semestre.												
6	Diálogo social	Dentro del primer semestre.												
7	Teletrabajo	Dentro del primer semestre.												
8	Ética en la Inteligencia Artificial	Dentro del primer semestre.												



# Función Pública

No.	Tema	Mes												
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic	
9	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	Dentro del primer semestre.												
10	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	Dentro del primer semestre.												
11	Pensamiento critico	Dentro del primer semestre.												
12	Pensamiento analítico	Dentro del primer semestre.												
13	Inteligencia Artificial	Dentro del primer semestre.												
14	Herramientas Ofimática							Dentro del segundo semestre.						
15	Análisis de Datos							Dentro del segundo semestre.						
16	Gestión Por Procesos							Dentro del segundo semestre.						
17	Redacción de texto							Dentro del segundo semestre.						
18	Lavado de Activos (PTEP) Programa de Transparencia y Ética Pública							Dentro del segundo semestre.						
19	Manejo de emociones							Dentro del segundo semestre.						
20	Evaluación de Competencias							Dentro del segundo semestre.						
21	Administración Publica							Dentro del segundo semestre.						
22	Cultura de Innovación y Desarrollo							Dentro del segundo semestre.						
23	Capacitación Directivos: Uso Tecnologías- Liderazgo Digital							Dentro del segundo semestre.						
24	Comunicación asertiva							Dentro del segundo semestre.						
25	Programación Sistemas de información							Dentro del segundo semestre.						
26	Capacitación sobre la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico NTC-PE 1000:2020							Dentro del segundo semestre.						

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Tabla 8. Cronograma, PIC 2026, Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

## Cronograma Inducción Magistral

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov	Dic

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

Tabla 9. Cronograma de Inducción

**Nota:** El programa de reinducción estará sujeto en el momento en que se produzcan cambios en el Departamento.

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los capacitadores y de los servidores de Función Pública.

## 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 y Ruta del Crecimiento.**
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
  1. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
  2. Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
- 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	Fecha inicio	Fecha fin
Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Continuar con el proceso de vinculación, seguimiento al periodo de prueba, y una vez en firme, solicitar la inscripción y/o actualización en el registro público de carrera administrativa y Hacer uso de listas de elegibles para suplir vacancias según la normatividad vigente y a discrecionalidad de La CNSC, mediante solicitud ante la CNSC	02/01/2026	30/12/2026



Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha inicio	Fecha fin
Equipos de trabajo (pecuniarios)	Incentivar la conformación de equipos de trabajo para desarrollar un proyecto que permita mejorar el portafolio de productos y servicios de la entidad	02/01/2026	30/12/2026
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad	02/01/2026	30/12/2026
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio	Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva	02/01/2026	30/12/2026

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026.

Tabla 8. Medición de la matriz estratégica de talento humano

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Gestión del 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 Transformación.

## 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 por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

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

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

### 13.Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$



# Función Pública

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
		<p>d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento</p> <p>g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)</p>	
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	<p>a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción</p> <p>b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción</p> <p>c: Resultado individual de cada actividad</p> <p>d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar</p> <p>e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas</p>	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	<p>Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).</p> <p>Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).</p> <p>Estrategia para el seguimiento al ausentismo.</p>	<p>a: Total de estrategias implementadas</p> <p>b: Total de estrategias programadas</p>	$(a/b) * 100$

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública – enero de 2026.

Tabla 9 Indicadores.

## 14. Planeación 2026

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

<b>Entregables</b>	<b>Actividades asociadas a cada entregable</b>
<b>Plan Estratégico del Talento Humano</b>	Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano y enviar a la OAP para la publicación en el portal web de la Entidad
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
<b>Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo</b>	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
	Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
<b>Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación</b>	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
<b>Ciclo de vida del servidor público gestionado</b>	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la nómina planta global
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la nómina planta temporal
	Gestionar las comisiones solicitadas, verificando su registro en el sistema SIIF y validando el costo correspondiente del tiquete
	Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente



## Función Pública

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
	<p>Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo</p> <p>Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos</p> <p>Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes</p> <p>Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo al Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019</p> <p>Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas periódico</p> <p>Efectuar seguimiento al buzón de conflicto de interés</p>

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.  
Tabla 10. Plan de acción Anual 2026.

**Equipo Directivo Departamento Administrativo de la Función Pública**

Mariella Barragán Beltrán

**Directora General**

Juan Manuel Reyes

**Secretario General (E)**

Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho

**Coordinador Grupo de Gestión Humana**

**Equipo Técnico**

Grupo de Gestión Humana

**Elaborador por:**

Erika Alexandra Buitrago Álvarez - Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho

Grupo de Gestión Humana

# Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2026

Versión 06  
Proceso Gestión del Talento Humano  
Enero de 2026