

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019-2022

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

MAYO -2019



TABLA DE CONTENIDO

- 1- Introducción
- 2- Alcance
- 3- Objetivo
- 4- Marco Legal
- 5- Dimensiones de talento Humano.
- 6- Resultados del Diagnostico
- 7- Diagnostico según resultado de gestión
- 8- Anexos.

INTRODUCCIÓN

Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018).

El proceso de permanente cambio de la Administración Pública, es una actividad permanente y de enfrentar retos y desafíos, dentro de un mundo real y de un cambio tecnológico continuo, lo cual de una forma u otra impacta de manera directa en el servicio que se debe prestar a una ciudadanía y esto aunado a un proceso en donde las tendencias políticas, económicas, sociales del país, con la influencia de un post-conflicto que se debe afianzar en bienestar de toda una sociedad.

Por consiguiente la planeación estratégica dentro del INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI, IGAC, deberá tener como objetivo principal, el cumplimiento de objetivos estratégicos alineados con un PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, en donde el objetivo principal será “ENALTECER AL SERVIDOR PÚBLICO Y SU LABOR”, con una especial atención en el talento humano de las Territoriales.

Este plan deberá enmarcarse dentro de la política de integridad planteada en el MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG), el cual busca en cada servidor del Instituto, que pueda tener la promesa de ejercer a cabalidad sus funciones, de tal manera que genere confianza, asociados a temas de integridad y cambio de cultural.

De la misma manera es indispensable que el Plan Estratégico, contenga los atributos de calidad en el proceso de vinculación de servidores, de acuerdo a las prioridades enmarcadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG.

De esta manera los servidores públicos del Instituto deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y planeación, procesos de operación y su respectivo rol al interior del Instituto, fortalecidos de acuerdo a competencias y conocimientos que vayan en paralelo con las necesidades del instituto y de manera especial en las territoriales, con sus respectivos atributos de calidad, en busca de una mejora y de la excelencia.

Por consiguiente la gestión del talento humano, debe incluir el desarrollo de prácticas orientadas a ser viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

El IGAC deberá avanzar en su proceso de gestión de talento humano, como parte del proceso de Planeación de recursos humanos, a través de los cuales se logran identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas del grupo total de servidores, todo lo anterior mediante acciones que permitan realizar el desarrollo de los tres procesos que se encuentran configurados así:

- ✓ Ingreso: vinculación e inducción.
- ✓ Permanencia: en este se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Incentivos y/o estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, Horarios flexibles, programa Servimos, programa Gente Joven, soportados en una alianza con múltiples entidades estatales, cajas de compensación y ARL, con una cobertura a nivel nacional.



- ✓ Retiro: Situación generada por las necesidades del servicio o por pensión de los funcionarios del IGAC, a los cuales se les debe prestar una atención especial, enfocada en aquellos temas en donde cada funcionario, se encuentra a punto de iniciar un nuevo proceso de su proyecto de vida y es allí donde el instituto, deberá ejercer estrategias en las cuales se realice un adecuado acompañamiento en sus nuevas actividades, las cuales le llevarán a tener una excelente calidad de vida, una vez se haya dado su retiro de la entidad.

ALCANCE.

De acuerdo con los lineamientos del DAFP “los planes estratégicos buscan Incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que lo regulan”. En este contexto y dada la relevancia de estos temas, el IGAC, según las recomendaciones del DAFP ha venido implementando la política y los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad.

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- a) el Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- b) las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- c) el Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- d) la Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- e) la Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- f) la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- g) el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

La política de empleo público apunta a partir de esos pilares a lograr cuatro objetivos básicos:

- a) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
- b) Mayor productividad del estado;
- c) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;

d) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano:

1. Direccionamiento estratégico y planeación institucional
2. Ingreso
3. Desarrollo
4. Retiro

OBJETIVO.

Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los servidores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo permitiendo el posicionamiento del GIT de Gestión de Talento Humano y el fortalecimiento de la gestión y articulación interna del IGAC.

MARCO LEGAL.

El artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, ordenó la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo (1998) y el Sistema de Gestión de la Calidad (2003) en uno solo: el Sistema de Gestión, el cual se debe articular con el Sistema de Control Interno (2005). Para el nuevo Sistema de Gestión y su articulación con el de Control Interno, se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado en 2012 mediante el Decreto 2482.

Los componentes y categorías del PETH se apoyan en la normatividad vigente.

COMPONENTES	CATEGORIA	NORMA	ACAPITE
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Planeación Estratégica	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Manual de funciones y competencias	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.2.2.1
INGRESO	Provisión de Empleo	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.1.5
		Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
	Gestión de la Información	Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3
		Ley 909 de 2004	Artículo 15
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Ley 1712 de 2014	
		Decreto 1567 de 1998	Artículo 7
	Gestión de la Información	Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
		Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
	Ley 909 de 2004		

	Gestión del desempeño	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes
		Acuerdo 565 de 2016	
	Capacitación	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 y siguientes.
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 20 al 25
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 20 al 25
		Bienestar	Ley 489 de 1998
	Ley 909 de 2004		Parágrafo Art. 36
	Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.10.1 y siguientes
	Decreto 894 de 2017		Artículo 1-2
	Decreto 648 de 2017		Artículo 2.2.11.1.4
	Corte Constitucional		Sentencia T-685
	Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.10.7
	Administración del Talento Humano.	Ley 1780 de 2016	
		Concepto 216141 de 2016 DAFP	
		Decreto 1072 de 2015	
		Concepto 70171 de 2015 DAFP	
	Clima organizacional y cambio cultura	Ley 489 de 1998	Artículo 17
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.10.7	
Gerencia Publica	Ley 909 de 2004	Artículo 47	
	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
	Ley 1010 de 2006		
	Ley 734 de 2002.		
	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7	
RETIRO	Gestión de la información.	Ley 909 de 2004	Artículo 41.
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7

DIMENSION DE TALENTO HUMANO.

- **Ruta de la felicidad**

Dentro de las investigaciones que se han realizado se evidencia que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho

Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: “los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarlos para que se cuiden”.

Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la “Ruta de la Felicidad”, y se compone de las siguientes sub-rutas: - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento. - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor

El Instituto debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que el Instituto, respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

De otra parte existe una ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor. - Ruta para generar innovación con pasión: las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad.

La creatividad y la innovación, dentro del entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja. Temáticas relacionadas con esta ruta: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, bilingüismo y mejoramiento individual.

- **Ruta del crecimiento: Liderando el talento.**

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así que “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2) (Bersin, 2016) A pesar de la importancia de este rol, no siempre los líderes apoyan y fomentan el crecimiento de las personas a su cargo.

Tener un mal líder a menudo representa un doble golpe: los empleados se sienten desgraciados en el trabajo, y esa desdicha les persigue hasta casa, lo que agrava su nivel de estrés y afecta negativamente a su bienestar en general. De la relevancia de estos aspectos surge la segunda ruta de creación de valor, la Ruta del Crecimiento.

Iniciemos con la ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro: el líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.

Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias. Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.

- **Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.**

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Como lo describe la OCDE (2016): La calidad de las políticas públicas y de los servicios prestados por cualquier gobierno está estrechamente vinculada a la calidad de su servicio. La forma en que se gestiona el servicio público es decir, las funciones cruciales en la gestión de los recursos humanos (GRH) como la planificación, el reclutamiento y la selección, el desarrollo profesional, y los incentivos para la profesionalización, entre otras es crítica para la atracción, retención y motivación de personal idóneo. Gestionar, entonces, los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Para ello, la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esta ruta se compone de las siguientes sub-rutas:

Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: la cultura a la que se apunta no puede dejar de centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentemente presentes. Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad. La cultura de hacer las cosas bien.**

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Como lo plantea la OCDE (2016): La gestión del rendimiento consiste en la planificación, la motivación y la evaluación de las contribuciones del personal al rendimiento del sector público. Es una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos. También es un componente clave para instalar una cultura administrativa orientada al desempeño en las instituciones del sector público. En consecuencia, lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad. Esta ruta se compone de las siguientes sub-rutas:

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”: así como es necesario dar línea y establecer orientaciones por parte de los líderes, es fundamental establecer mecanismos de evaluación del rendimiento para verificar que lo planeado se haya cumplido de la manera previamente establecida. Es importante garantizar que la calidad de los productos y servicios que ofrecen las entidades públicas se ajusta a las expectativas de los ciudadanos y grupos de valor interesados.

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad: la evaluación del desempeño y la verificación del cumplimiento de los requisitos debe ser un propósito integral de toda la entidad, que incluya componentes no sólo propios de fabricación o prestación del servicio, sino también elementos comportamentales para mantener bajo revisión las acciones de los servidores públicos, buscando que los valores sean un parámetro en el que se enmarquen siempre las actuaciones de las personas vinculadas con la administración pública. Temáticas relacionadas con esta ruta: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- **Ruta de análisis de datos. Conociendo el Talento humano.**

Dentro de un trabajo realizado por la consultora Deloitte en 2014, uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para una gestión estratégica del talento humano es el relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos son un insumo fundamental para la toma de decisiones, sin dejar de tener en cuenta que son los líderes los que aplican exitosamente lo que los algoritmos les sugieren. Como lo afirma Garton (2017): Aunque creemos firmemente que RRHH puede utilizar técnicas avanzadas y big data para identificar y desarrollar el talento capaz de marcar la diferencia, el primer y mejor lugar

para que RRHH se haga valer es asegurar que las diferentes personas de una empresa están distribuidas y organizadas de manera correcta, así como dirigidas por mandos inspiradores. Es así como conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: es necesario avanzar hacia el desarrollo de métodos de recolección de datos, hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano. Temáticas relacionadas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

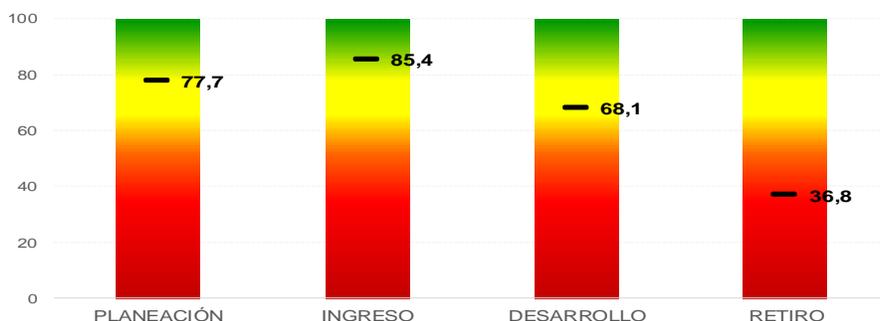
Resultados de la Fase 1: Diagnostico

Nuestro proceso de análisis de la matriz MIPG, en relación al desarrollo y trabajo de una autoevaluación, realizado en el año 2018; se logró establecer que el IGAC, aun no tenía gran claridad sobre dicho modelo.

Resultados:

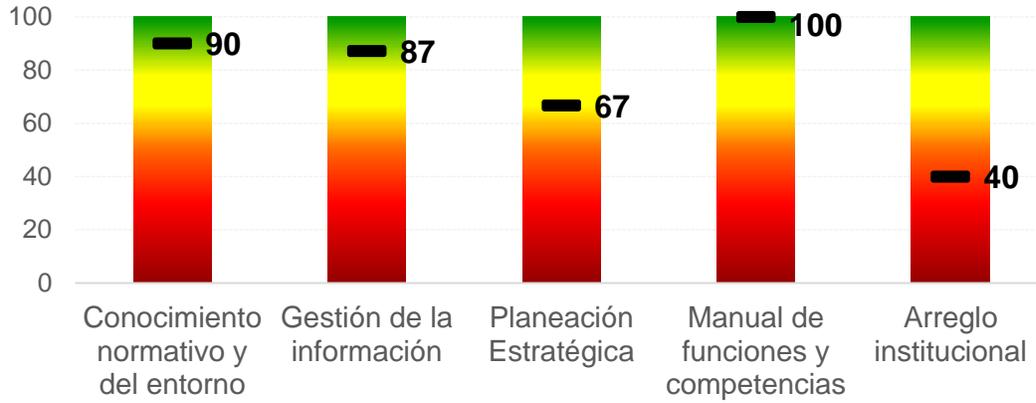
Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la siguiente escala.

- **Calificación por componentes.**

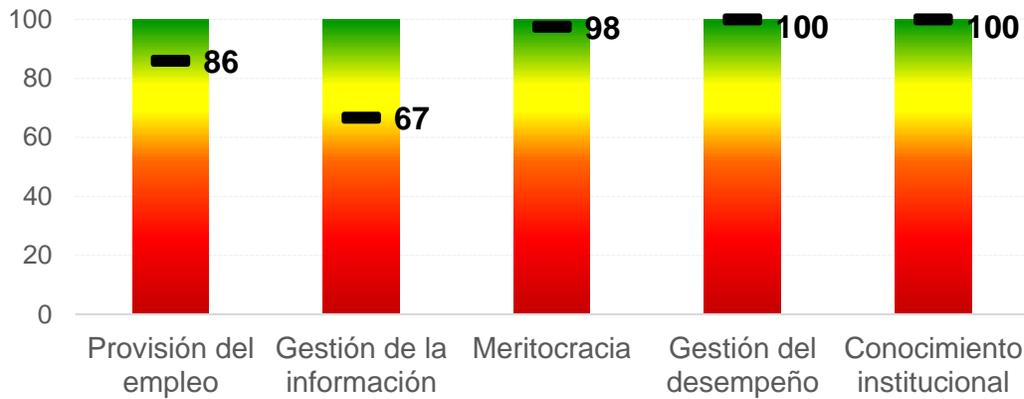




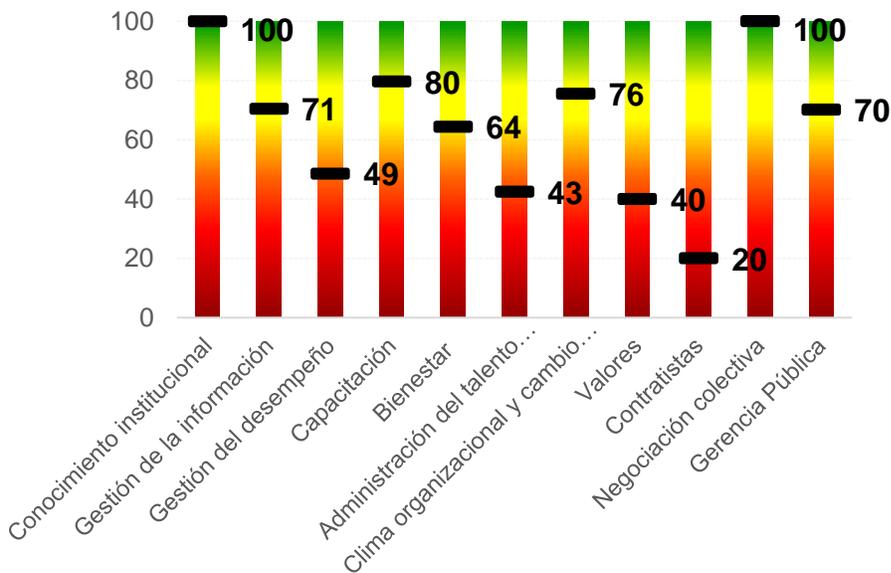
• **Calificación por categorías. PLANEACIÓN.**



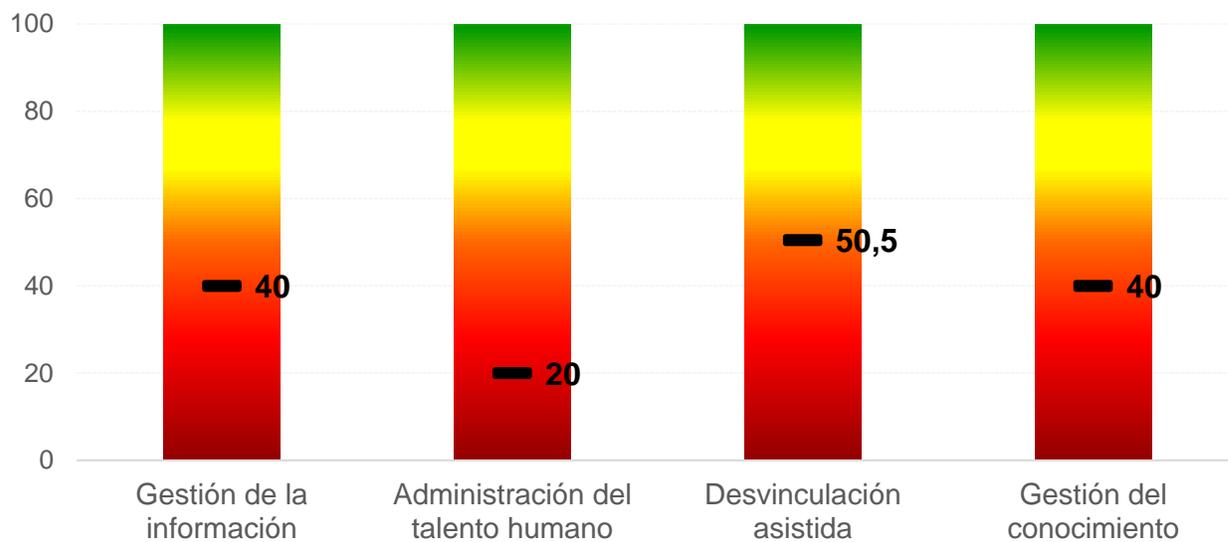
• **INGRESO.**



• **DESARROLLO:**



• **RETIRO.**



RESULTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	54	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	52
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	59
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	45
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	63
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	67	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	66
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	72	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	72

En el siguiente cuadro se muestra cada una de las actividades con su respectiva valoración interna, gestionadas dentro de la entidad, según la valoración dada.

Categoría	Código	Actividad o gestión	Valoración interna
CONOCIMIENTO NORMATIVO Y DEL ENTORNO	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	actualizada
	2	Conocer y considerar toda la normativa aplicable al proceso de Talento humano.	actualizada
	3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por la función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la Republica.	actualizada
	4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación y/o modificación de la planta de personal vigentes.	actualizada
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.	5	Gestionar la información en el SIGEP.	Se encuentra en proceso de actualización 2019.
	6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Actualizado
	7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Actualizado
	8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Actualizado
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Actualizado

	10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Actualizado
	11	Caracterización de las áreas de talento humano (pre-pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	En proceso
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	En implementación
	12 ^a	Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Actualizado
	12B	Plan Institucional de Capacitación	Actualizado
	12C	Plan de bienestar e incentivos	Actualizado
	12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Actualizado
	12E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	En proceso de mejoramiento.
	12F	Evaluación de desempeño	En proceso de evaluación.
	12G	Inducción y reinducción	En revisión
12H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	En revisión	
MANUAL DE FUNCIONES.	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Actualizado
ARREGLO INSTITUCIONAL	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	En Implementación
PROVISIÓN DE EMPLEO	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Actualizado
	16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Actualizado
	17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Actualizado
	18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Actualizado
	19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	En proceso de revisión-
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	En proceso.
	21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Actualizado.
	22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración	En proceso de actualización.

		de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	
MERITOCRACIA	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	Actualizado
	24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Actualizado
GESTIÓN DE DESEMPEÑO	25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	En proceso de revisión.
CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Actualizado.
	27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	En proceso de revisión.
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Actualizado.
	29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	En proceso de formación de las bases de datos.
	30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	En proceso de formación de la base de datos.
	31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	En proceso de creación de las bases de datos.
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	En proceso.
	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad	En revisión.

		vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	
	34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	En proceso.
	35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	En revisión.
	35 ^a	Evaluación del desempeño	En proceso actualmente.
	35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	En revisión el proceso para mejoramiento.
	36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias.	En mejoramiento
CAPACITACIÓN	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Actualizado.
	37 ^a	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	En proceso de revisión.
	37B	Solicitudes de los gerentes públicos	En mejoramiento
	37C	Orientaciones de la alta dirección	En proceso de revisión el plan.
	37D	Oferta del sector Función Pública	Actualizada
	37E	Sensibilización	En proceso de mejoramiento.
	37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	En proceso de creación.
	37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	En proceso de mejoramiento.
	37H	Programación del Plan	Actualizado.
	37I	Ejecución del Plan	Actualizado.
	37J	Evaluación de la eficacia del Plan	En revisión.
	37K	Gestión del talento humano	En evaluación
	37L	Integración cultural	En formación
	37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	En proceso de creación.
	37N	Relevancia internacional	En formación
	37 ^o	Buen Gobierno	En formación
	37P	Contratación Pública	Actualizado
	37Q	Cultura organizacional	En revisión
	37R	Derechos humanos	Actualizado
	37S	Gestión administrativa	En revisión de tema.
37T	Gestión de las tecnologías de la información	En revisión de temas.	

	37U	Gestión documental.	En formación.
	37V	Gestión Financiera	En formación.
	37W	Gobierno en Línea	Actualizada.
	37X	Innovación	En proceso de creación.
	37Y	Participación ciudadana	Actualizada.
	37Z	Servicio al ciudadano	Actualizada.
	37AA	Sostenibilidad ambiental	En revisión.
	37AB	Derecho de acceso a la información	En revisión.
BIENESTAR E INCENTIVOS	38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.	En ejecución.
	39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	En ejecución.
	39 ^a	Incentivos para los gerentes públicos	En revisión.
	39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	En creación.
	39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	En creación.
	39D	Criterios del área de Talento Humano	En ejecución.
	39E	Decisiones de la alta dirección	En ejecución.
	39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	En proceso de creación.
	39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	En ejecución.
	39H	Artísticos y culturales	En ejecución.
	39I	Promoción y prevención de la salud	En ejecución.
	39J	Educación en artes y artesanías	En ejecución.
	39K	Promoción de programas de vivienda	En revisión.
	39L	Clima laboral	En proceso de creación.
	39M	Cambio organizacional	En proceso de creación.
	39N	Adaptación laboral	En proceso de creación.
	39 ^o	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	En proceso de preparación.
	39P	Cultura organizacional	En proceso de revisión.
	39Q	Programas de incentivos	En proceso de ejecución.
	39R	Trabajo en equipo	En proceso de formación.
39S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	En proceso de revisión.	
40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	En proceso de formación.	

	41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	En proceso de organización.
BIENESTAR	42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	En ejecución.
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	En ejecución
	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	En proceso de ejecución.
	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	En proceso de formación el piloto.
	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	En ejecución.
	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	En ejecución.
	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	En revisión.
	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	En ejecución.
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Actualizado
CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO LABORAL	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	En proceso de formación el programa.
	51 ^a	El conocimiento de la orientación organizacional	En revisión.
	51B	El estilo de dirección	Actualizado
	51C	La comunicación e integración	En proceso de creación.
	51D	El trabajo en equipo	En revisión.
	51E	La capacidad profesional	En revisión.
	51F	El ambiente físico	En revisión
	52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	En ejecución.
	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la	En proceso de revisión el plan.

		identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	
VALORES	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	En ejecución.
CONTRATISTAS	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	En revisión de datos actualizados.
NEGOCIACION COLECTIVA	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Actualizada.
GERENCIA PUBLICA	57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	En proceso de creación propuestas.
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Actualizado.
	59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Proceso en revisión.
	60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Actualizado.
	61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	Revisión del plan de mejoramiento.
	62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	En revisión del plan.
GESTION DE LA INFORMACION	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Actualizado
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	En ejecución.
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.	65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	En proceso de construcción, encuesta
DESVINCULACION ASISTIDA	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento	En proceso de creación.

		por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	
	67	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, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	En proceso de estructuración.
GESTION DEL CONOCIMIENTO	69	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	En proceso de creación de la estrategia.

ANALISIS DE LA MATRIZ DE AUTOEVALUACION DE MIPG

ANALISIS INTERNO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FORTALEZAS	41	29%
ACTIVIDADES EN PROCESO, MEJORA, EJECUCION, REVISION Y ESTRUCTURACION.	75	53%
DEBILIDADES	24	17%
TOTAL	140	100%

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



a- Visión del grupo de Gestión de Talento Humano

La planeación y realización del plan estratégico del grupo de gestión de talento humano, requiere de un desarrollo de cronograma y de asignación de un responsable en cada subproceso.

	Objetivo Especifico	Responsable
1	Formular el Plan estratégico del Grupo de gestión de T. H.	VICTOR JULIO PEÑA; VLADIMIR PEREIRA;
2	Formular y Ejecutar el Plan de Capacitación	LAURA INFANTE; BIBIANA ESPINEL
3	Formular y ejecutar el Plan de SGSST	STEPHANIA BAUTISTA
4	Formular y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Formación.	LAURA INFANTE; BIBIANA ESPINEL
5	Administrar el subproceso de Nomina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.	ARMANDO ROJAS
6	Coordinar el subproceso de Evaluación del desempeño.	ROSEMBERG SANABRIA
7	Manejo y coordinación del SIGEP	LUIS CARRANZA
8	Administrar el subproceso de Retiro de funcionarios de la entidad, por las diferentes situaciones, (pre-pensionados)	MARIA VICTORIA MAFFLA, LAURA INFANTE; MARCELA ANGARITA
9	Administrar el programa de Código de integridad a nivel nacional.	VLADIMIR PEREIRA
10	Desarrollar el Programa de Gestión y transferencia del conocimiento a todo el grupo de funcionarios como desarrollo de una dimensión del MIPG	LAURA INFANTE; VLADIMIR PEREIRA
11	Administrar y fortalecer el programa de formador de formadores, como una estrategia de transferencia de conocimiento.	LAURA INFANTE; VLADIMIR PEREIRA
12	Estructurar el Plan estratégico de Talento Humano, periodo 2019.	VICTOR JULIO PEÑA, VLADIMIR PEREIRA

Anexos.

Anexo 1: Plan Anual de vacantes.

Anexo 2: Plan Institucional de capacitación 2019.

Anexo 3: Plan anual de Bienestar 2019.

Anexo 4: Plan Anual de Seguridad y salud en el Trabajo.

Elaborado por: Vladimir Pereira Sanchez/Contratista/ GIT de Gestión de talento humano.

Revisado por: Víctor Julio Peña Palacios/Coordinador de Talento Humano.