



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

ENERO DE 2022

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2022

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

VERSIÓN 01

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Generalidades | 6 |
| 2. Marco Legal | 7 |
| 3. Alcance | 13 |
| 4. Objetivo General | 13 |
| 5. Objetivos Específicos | 13 |
| 6. Propósito | 14 |
| 7. Componentes | 14 |
| 8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano. | 15 |
| 8.1. Disposición de información: | 15 |
| 8.2. Caracterización de la población: | 15 |
| 8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2019 - 2020. | 16 |
| 8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH. | 16 |
| 8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2021 | 18 |
| 8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG | 24 |
| 9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021 | 25 |
| 10. Ejes temáticos para el año 2022 | 7 |
| 10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado | 8 |
| 10.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional | 9 |
| 10.3. Planes y Programas de Talento Humano 2021 | 1 |
| 10.3.2. Plan de Bienestar e incentivos | 2 |
| 10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | 3 |

| | |
|---|---|
| 10.3.4. Plan Institucional de Capacitación..... | 4 |
| 11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano. | 5 |
| 12. Evaluación del Plan | 7 |
| 13. Indicadores | 8 |
| 14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano | 1 |
| 15. Planeación 2021 | 3 |

Documento para consulta

Introducción

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

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

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

mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

1. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

2. Marco Legal

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

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|---------------------------------------|--|--|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales | Talento Humano |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 1299 de 1994 | Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. | Normas emisión bonos pensionales |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 | Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo 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 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|--|
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica | Talento Humano |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011 | Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública | Talento Humano |
| Resolución 572 de 2012 | Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño. | Talento Humano |
| Resolución 312 del 24 de abril de 2013 | Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|---|---|
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) |
| Resolución 365 del 17 de junio de 2015 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. | Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. | Vinculación |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Programa de Bienestar |
| Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015. | Programa de Bienestar |
| Resolución No. 20161000022145 de 2016 | La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados. | Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |
| Código de Integridad del Servidor Público 2017 | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana. | Talento Humano |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Talento Humano |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 | Talento Humano |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|---|---|---|
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017 | Talento Humano |
| Resolución 120 del 20 de febrero de 2017 | Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública. | Programa de Bienestar |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos | Plan Institucional de Capacitación |
| Sentencia C-527/17 | Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| 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 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|--|
| Decreto 2011 de 2017 | Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público | Vinculación Discapacidad |
| Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017 | Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. | Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública. |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. | Planes y programas |
| Decreto 1299 de 2018 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional | MIPG |
| Decreto 726 del 26 de abril de 2018 | Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales | Certificación de Bono Pensional |
| Resolución 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 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|---|
| Decreto 815 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. | Competencias |
| Resolución 3546 de 2018 del 2018 | Regula las prácticas laborales | Pasantés |
| Decreto 1273 de 2018 | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba | Evaluación del desempeño |
| Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019 | Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública | Evaluación del desempeño |
| 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 | Vinculación |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|---|----------------------------------|
| | Departamento Administrativo de la Función Pública | |
| Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano. | | |

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. Objetivo General

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

5. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas

tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.

6. Propósito

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

7. Componentes

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

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

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

8.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2019-2020.

8.2. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos:

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

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

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

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

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

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

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 94 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2016 - 2021.

| Rutas de creación de Valor | Puntaje Matriz 2016 | Puntaje Matriz 2017 | Puntaje Matriz 2018 | Puntaje Matriz 2019 | Puntaje Matriz 2020 | Puntaje Matriz 2021 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD: | | | | | | |
| La felicidad nos hace productivos | | | | | | |
| Entornos físicos | 88 | 93 | 93 | 99 | 97 | 94 |
| Equilibrio de vida | | | | | | |
| Salario emocional | | | | | | |
| Innovación con pasión | | | | | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO: | | | | | | |
| Liderando talento | | | | | | |
| Cultura de liderazgo | 89 | 90 | 90 | 98 | 98 | 95 |
| Liderazgo en valores | | | | | | |
| Servidores que saben lo que hacen | | | | | | |
| RUTA DEL SERVICIO: | | | | | | |
| Al servicio de los ciudadanos | 89 | 92 | 92 | 95 | 91 | 95 |
| Cultura que genera logro y bienestar | | | | | | |
| RUTA DE LA CALIDAD: | | | | | | |
| La cultura de hacer las cosas bien | | | | | | |
| Hacer siempre las cosas bien | 88 | 89 | 90 | 95 | 89 | 93 |
| Cultura de la calidad y la integridad | | | | | | |
| RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS | | | | | | |
| Conociendo el talento | 84 | 88 | 90 | 90 | 93 | 91 |
| Entendiendo personas a través del uso de los datos | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte diciembre de 2021

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

8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2021

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2021 aplicada por la Caja de Compensación Compensar esta tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Así mismo con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

| MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL | |
|--|------------------------------------|
| Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP 2021 | |
| Muestra Objetivo | 200 |
| Muestra Final | 183 |
| Cobertura | 91,50% |
| Método de Recolección | Aplicativo Virtual |
| Fecha de Aplicación | 06 de diciembre al 10 de diciembre |
| Tiempo de Aplicación Promedio | 14 minutos |
| Margen de Error (IC 95%) | 1,61 |
| Número de ítems | 51 |

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| Fiabilidad del Instrumento | 0,959 |
| Validez del Instrumento | 75,9% Varianza Explicada |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de compensación Compensar

Variables de Evaluación

Gestalt: Percepción de integración, orgullo y motivación por la entidad.

Clientes: Servicio continuo y de calidad orientado a satisfacer las necesidades de los clientes basado en un plan de continuidad frente a la crisis sanitaria.

Estilos de Dirección: Formas en las que se adoptan las prácticas de dirección en la entidad para guiar y/o orientar las acciones, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Comportamiento Organizacional: Percepción de las actitudes que los integrantes muestran en la entidad

Agilidad Organizacional: Estrategias de la entidad para dar respuesta oportuna y ágil ante las demandas actuales y momentos de cambio en beneficio de los clientes internos y externos.

Estructura Organizacional: Conjunto de interacciones y coordinación entre los medios, los procesos y el componente humano de la entidad, que permite el logro de sus propósitos sociales.

Relaciones Interpersonales: Cordialidad, empatía y respeto en las interacciones

Bienestar Emocional: Percepción de calidad de vida durante el desarrollo de las labores al interior de la entidad, en pro de la salud física y emocional.

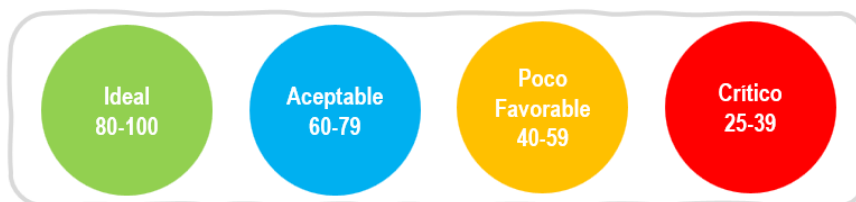
Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de compensación Compensar

Escala de interpretación

100

Clima general muy favorable

| | |
|----|---|
| 90 | Clima general favorable donde se puede perfeccionar una Variable como reto organizacional |
| 80 | Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias Variables como reto organizacional |
| 70 | Clima general conveniente para un funcionamiento armónico, pero con Variables por fortalecer |
| 60 | Clima general admisible para un funcionamiento estable, pero con Variables por fortalecer |
| 50 | Clima general debilitado y Variables por fortalecer |
| 40 | Clima general deteriorado con involucramiento de varias Variables o Variables |
| 30 | Afectación importante del clima general con involucramiento de varias Variables o Variables |
| 25 | Afectación severa del clima general con involucramiento de varias Variables o Variables |



Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

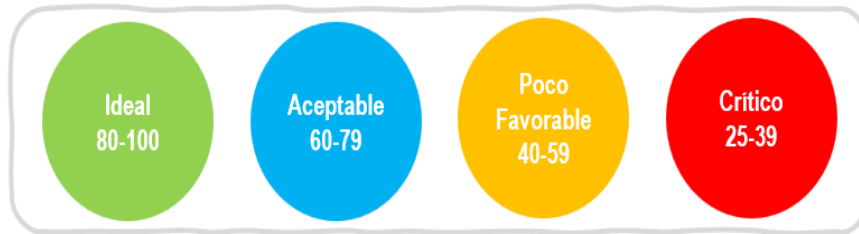
A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Dependencia a la que pertenece, para un total de n = 183

| Resultados por dependencia | | |
|----------------------------|------------|------------|
| Dependencia | 2020 | 2021 |
| Dirección General | 4 | 7 |
| Subdirección General | 2 | 4 |
| Secretaría General | 38 | 44 |
| DGC | 5 | 6 |
| DEP | 18 | 20 |
| Dirección Jurídica | 13 | 23 |
| DDO | 13 | 10 |
| DPTSC | 25 | 19 |
| DGDI | 20 | 16 |
| OAP | 6 | 7 |
| OCI | 3 | 4 |
| OTIC | 8 | 19 |
| OAC | 2 | 4 |
| Total | 157 | 183 |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de Compensación Compensar

Índices Globales

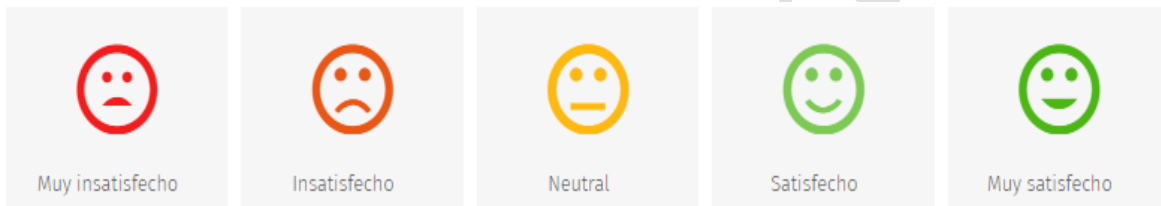




Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta “Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del DAFP:”



| | | | | | | |
|-------------|------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 2020 | 1,8% | 13,5% | 32,4% | 39,6% | 12,6% | 3,48 |
| 2021 | 0,5% | 6,0% | 15,8% | 45,4% | 32,2% | 4,03 |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Mejores Indicadores

| Enunciado | Promedio | TA | PA | PD | TD | Dimensión |
|--|----------|-----|----|----|----|----------------------------------|
| Mi líder confía en que puedo realizar mis tareas de manera remota. | 3,75 | 124 | 14 | 2 | 6 | Estilos de Dirección Coordinador |
| Continuamos brindando nuestros servicios a nuestros grupos de valor con la misma calidad de siempre; pese a la emergencia sanitaria. | 3,75 | 143 | 35 | 4 | 1 | Clientes |
| Mi líder me comunica claramente lo que espera de mí en esta época de crisis. | 3,74 | 117 | 20 | 6 | 2 | Estilos de Dirección Coordinador |
| Sigo eligiendo trabajar en esta entidad. | 3,72 | 140 | 35 | 8 | 0 | Gestalt |
| Me siento motivado para trabajar por los resultados de Función Pública. | 3,70 | 140 | 32 | 10 | 1 | Gestalt |
| Mi espacio de trabajo en casa cuenta con las condiciones para realizar satisfactoriamente mis funciones. | 3,69 | 141 | 31 | 7 | 4 | Bienestar Emocional |
| En Función Pública se ha desarrollado un plan de continuidad como respuesta a la pandemia. | 3,67 | 133 | 42 | 6 | 2 | Comportamiento Organizacional |
| La mayor parte del tiempo siento que puedo realizar satisfactoriamente mis funciones. | 3,64 | 132 | 39 | 9 | 3 | Bienestar Emocional |
| Mi líder implementa nuevos canales de comunicación con el equipo para sentirnos conectados entre nosotros. | 3,63 | 106 | 30 | 4 | 5 | Estilos de Dirección Coordinador |
| Cuento con las herramientas, equipos o elementos necesarios para realizar mi trabajo. | 3,63 | 130 | 42 | 7 | 4 | Estructura Organizacional |
| Mi líder comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos. | 3,63 | 106 | 30 | 3 | 6 | Estilos de Dirección Coordinador |

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Indicadores por Mejorar

| Enunciado | Promedio | TA | PA | PD | TD | Dimensión |
|---|----------|-----|----|----|----|----------------------------------|
| Constantemente realizo pausas activas durante la jornada de trabajo. | 2,92 | 50 | 84 | 34 | 15 | Bienestar Emocional |
| Considero que las medidas de prevención y control para los servidores que deben asistir al lugar de trabajo se han extremado. | 3,01 | 63 | 73 | 32 | 15 | Comportamiento Organizacional |
| La entidad brinda espacios de bienestar para interactuar con mis compañeros. | 3,31 | 86 | 75 | 15 | 7 | Bienestar Emocional |
| Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados. | 3,32 | 88 | 70 | 21 | 4 | Relaciones Interpersonales |
| Mi líder se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo. | 3,34 | 87 | 34 | 11 | 13 | Estilos de Dirección Coordinador |
| En Función Pública nos están comunicando cómo se organizará el retorno al trabajo presencial. | 3,37 | 94 | 67 | 17 | 5 | Comportamiento Organizacional |
| Siento que mi entidad se preocupa tanto por los objetivos misionales como por las personas que trabajan acá. | 3,37 | 99 | 60 | 17 | 7 | Comportamiento Organizacional |
| Frecuentemente recibo comunicaciones internas explicando las decisiones que se vienen tomando a nivel ejecutivo en la entidad. | 3,39 | 100 | 61 | 15 | 7 | Comportamiento Organizacional |
| Tenemos automatizados suficientes procedimientos que facilitan nuestro trabajo. | 3,39 | 96 | 69 | 11 | 7 | Estructura Organizacional |
| Mi líder se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo. | 3,39 | 98 | 51 | 11 | 10 | Estilos de Dirección Directivo |
| Las decisiones que el equipo directivo está tomando favorecen los resultados de la entidad y el cuidado de los servidores. | 3,40 | 96 | 68 | 15 | 4 | Agilidad Organizacional |

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

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

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

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022.

Índice de Talento Humano

Resultado: 80

| Política | Brecha | Estrategia / Hito | Acción |
|--|--|---|--|
| Gestión Estratégica del talento humano | 20,07 (se obtuvo un puntaje de 79,3/100) | Desvinculación asistida | 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 |
| Gestión Estratégica del talento humano | 20 (se obtuvo un puntaje de 80/100) | Retención del conocimiento generado por el talento humano | Implementar herramientas de Retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción, con el fin de fortalecer la transferencia de conocimiento al interior de entidad, así como evaluar el impacto de la implementación de estas |

| Política | Brecha | Estrategia / Hito | Acción |
|--|---------------------------------------|--|--|
| Gestión Estratégica del talento humano | 20 (se obtuvo un puntaje de 80 / 100) | Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP | Fortalecer el seguimiento de los empleos y empleados cargados en SIGEP |
| Gestión Estratégica del talento humano | 40 (puntaje obtenido 60 / 100). | Gestión adecuada de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos | Fortalecer la estrategia de conflictos de interés, para el reporte oportuno. |
| Gestión Estratégica del talento humano | 40 (puntaje obtenido 60 / 100). | Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas | Fortalecer la estrategia de entrega en los plazos establecidos del certificado de bienes y rentas como insumo para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte. |

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

9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora

en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

| Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG | |
|---|-------------------------------------|
| D1 | Talento Humano |
| D2 | Direccionamiento y Planeación |
| D3 | Gestión con Valores para Resultados |
| D4 | Evaluación de Resultados |
| D5 | Información y Comunicación |
| D6 | Gestión del Conocimiento |
| D7 | Control Interno |

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor 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 énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes. | Desarrollo | D2 | SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST. | Desarrollo | D2 | | |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo). | Planeación/ Desarrollo | D2 | | |
| | | Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio. | Desarrollo | D2 | | |
| | | Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos. | Desarrollo | D2 | PIC | Servidores |
| | Equilibrio de vida | Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural. | Planeación | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|------------------------------|-------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable" | Planeación | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores, contratistas y pasantes. |
| | | Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. | Desarrollo | D2 | SGSST | Servidores y contratistas |
| | | Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible. | Desarrollo | D3 | Bienestar | Servidores |
| | | Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin. | Ingreso | D2, D5 | Vinculación | Servidores |
| | | Generar procesos de selección inclusivos. | Ingreso | D2, D5 | Vinculación | Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad |
| | Salario emocional | Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional | Planeación / Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Empleo Público. | Desarrollo | D4 | Bienestar | Servidores y contratistas. |
| | | Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad. | Planeación | D2, D3 | Bienestar | Servidores |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL. | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad. | Desarrollo | D3, D5 | Bienestar | |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC. | Desarrollo | D2 | PIC | Servidores |
| | | Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno. | Ingreso | D2, D5 | Pasantes | Pasantes |
| | | Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano. | Retiro | D2, D4 | Retiro | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Implementar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento. | Retiro | D5, D6 | Retiro | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación. | Planeación | D2, D4 | PIC | |
| | | 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 reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma. | Planeación | D2, D4 | PIC | Servidores |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC. | Desarrollo | D2, D3 | PIC | |
| | | Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público. | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Retiro | D4 | Retiro | Servidores |
| | Liderazgo en valores | Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad. | Desarrollo | D3 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública. | Desarrollo | D4 | Vinculación | Servidores |
| | | Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. | Desarrollo | D2 | EDL | |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano. | Desarrollo | D2 | PIC | |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | Desarrollo | D2 | PIC | |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Publico | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|------------------------------|-------------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Implementar las herramientas diseñadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | 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 |
| RUTA DE LA CALIDAD | Hacer siempre las cosas bien | Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad. | Desarrollo | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores |
| | | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Desarrollo | D2 | Nómina | |
| | | Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | Desarrollo | D2, D3, D7 | Talento Humano | Servidores |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Desarrollo | D4 | Vinculación y Permanencia | |

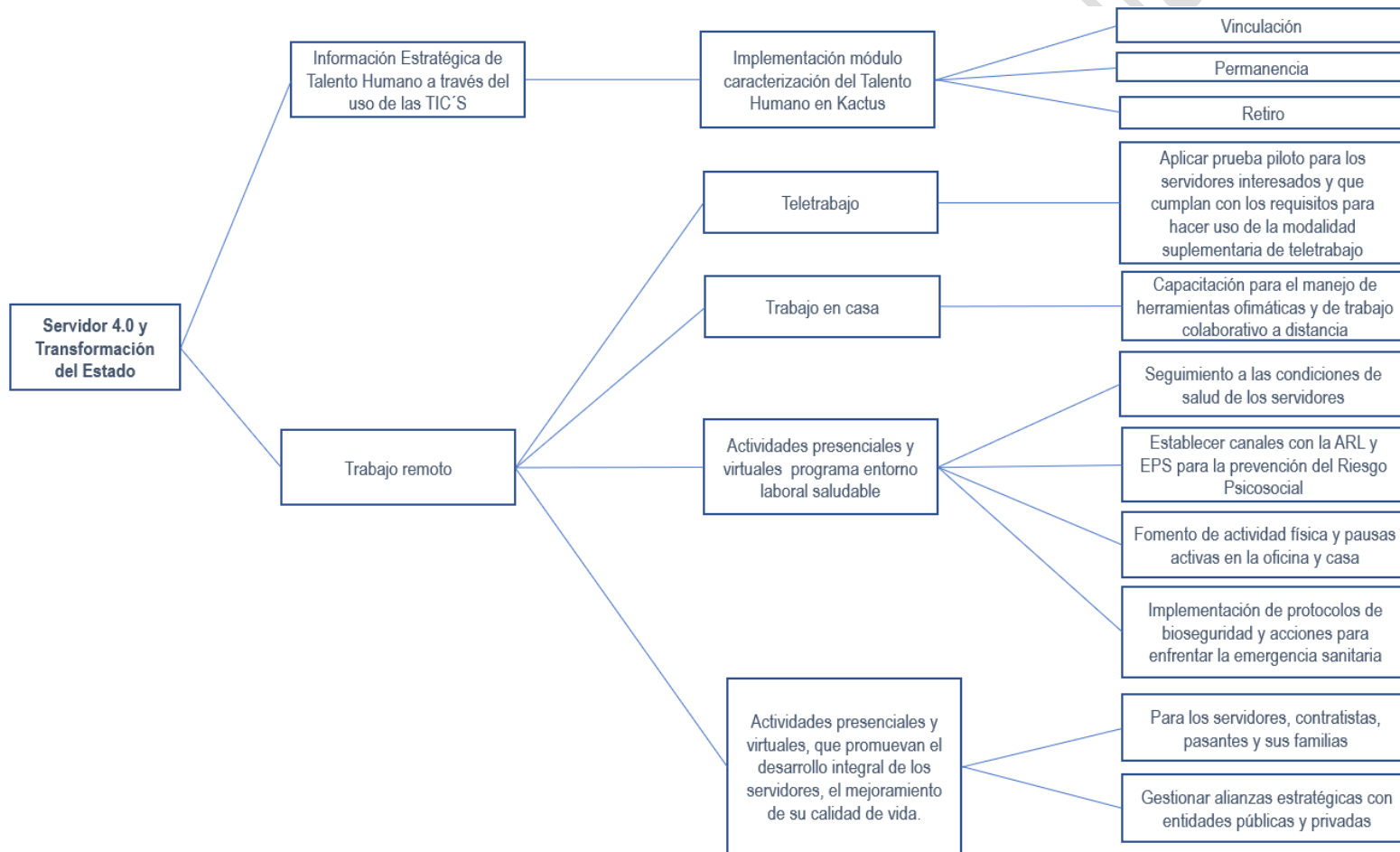
| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones asociadas | Proceso relacionado PETH | Beneficiarios |
|---|--|---|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC. | Ingreso | D2, D7 | Vinculación | |
| | | Establecer las directrices para el proceso de empalme. | Retiro | D2 | Talento Humano | |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | Entendiendo 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 laboral de cada servidor. | Desarrollo | D5 | Vinculación y Permanencia | |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana. | Desarrollo | D5 | Talento Humano | Servidores y contratistas |

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

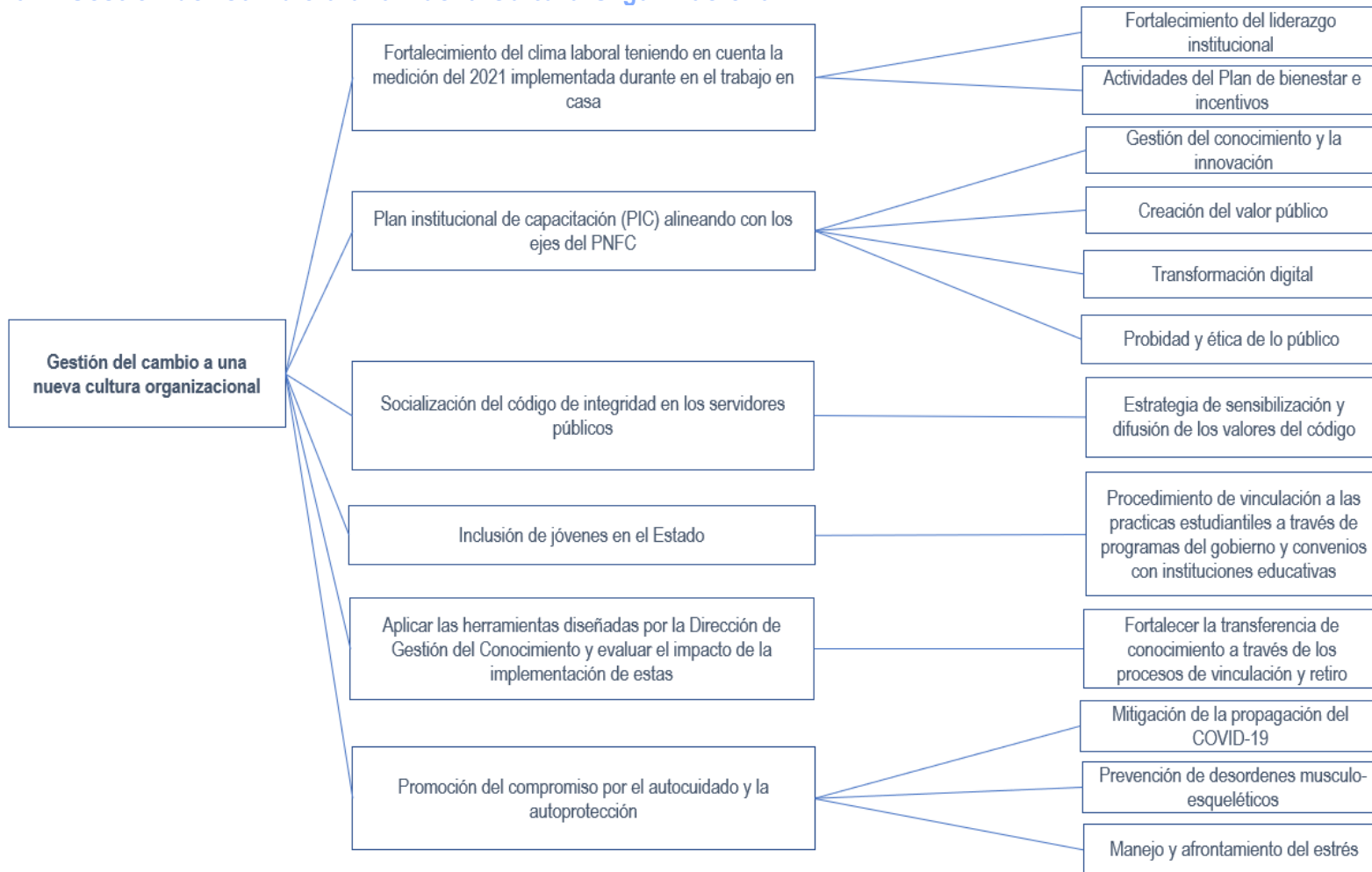
10. Ejes temáticos para el año 2022

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGH ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2022, así:

10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado



10.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional



10.3. Planes y Programas de Talento Humano 2021.

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

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

Objetivo:

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

La planta se encuentra compuesta así:

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

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

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

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

10.3.2. Plan de Bienestar e incentivos

Objetivo:

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

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

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

Objetivo Incentivo: Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

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

10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en 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.

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

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la

autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

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

10.3.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

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

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2021 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

| Eje temático | Descripción (PNFC) |
|---|---|
| Probidad y Ética de lo Público: | Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública. |
| Gestión del Conocimiento y la Innovación: | Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma. |

| Eje temático | Descripción (PNFC) |
|---------------------------|--|
| Creación de Valor Público | Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. |
| Transformación Digital: | Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. |

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

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2022, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.

11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Felicidad.
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

| Variables resultantes | Alternativas de mejora | Fecha inicio | Fecha fin |
|--|---|--------------|------------|
| Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes | Gestionar el concurso de méritos de ascenso y abierto en Función Pública | 01/02/2021 | 30/12/2022 |
| Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad. | Promover actividades relacionadas con el uso de la bicicleta | 01/02/2021 | 30/12/2022 |
| Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual | Establecer un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y socializarlo al interior de la entidad | 01/02/2021 | 30/12/2022 |
| 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 | 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, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar en la llegada de retiro | 01/02/2021 | 30/12/2022 |
| Contar con mecanismos para transferir el | Aplicar las herramientas diseñadas por la Dirección de Gestión del | 01/02/2021 | 30/12/2022 |

| Variables resultantes | Alternativas de mejora | Fecha inicio | Fecha fin |
|--|--|--------------|------------|
| conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | Conocimiento y evaluar el impacto de la implementación de estas | | |
| 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 | 01/02/2021 | 30/12/2022 |
| Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público. | Efectuar inspección de puestos de trabajo a los servidores públicos con discapacidad, con el fin de implementar acciones de mejora | 01/02/2021 | 30/12/2022 |

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2021

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

12. Evaluación del Plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

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

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

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

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

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

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

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

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

13. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer 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 | Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento. | <p>a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento</p> <p>b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento</p> <p>c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento</p> <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> | $e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$ |
| Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar | Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de satisfacción 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> | $c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$ |

| Nombre de variable | Descripción | Componentes Variable | Formula |
|---|---|---------------------------------------|---------------|
| Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo | Estrategia de mitigación y control del contagio en los colaboradores. | | |
| | Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). | a: Total de estrategias implementadas | $(a/b) * 100$ |
| | Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). | b: Total de estrategias programadas | |
| | Estrategia para el seguimiento al ausentismo. | | |

14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

| Componentes | N° actividades | Actividad | Fechas | Responsables |
|----------------------------------|----------------|---|-------------------------|--------------|
| Provisión de Empleos | 2 | Definir los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias. | 01/01/2022 – 31/12/2022 | dbuenhombre |
| Bienestar, Estímulo e Incentivos | 23 | Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de Función Pública y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales | | aordonez |

| Componentes | N° actividades | Actividad | Fechas | Responsables |
|---------------------------------|----------------|---|--------|--------------|
| Seguridad y Salud en el Trabajo | 234 | Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19 | | mfranco |
| Capacitación | 13 temáticas | Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones | | eapraez |
| | | Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado. | | |

15.Planeación 2021.

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

| Entregable | Actividades Estratégicas |
|---|--|
| Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100% | Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano |
| | Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos |
| | Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación |
| | Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | Actividades Operativas |
| | Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y exservidores que se presentan en el periodo |
| | Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información. |
| | Realizar las situaciones administrativas que se presenten. |
| | Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores |
| | Reportar la ejecución de la nómina |
| | Actividades Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano |
| | Ofertar capacitaciones que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en la atención a la ciudadanía |

| Entregable | Actividades Estratégicas |
|------------|---|
| | Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos |
| | Promover un espacio de capacitación en temas relacionados sobre conflicto de intereses |
| | Promover espacios de capacitación relacionados con el código de integridad |
| | Efectuar seguimiento al canal de recepción (buzón) de las declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos |

Fuente: Oficina Asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2022.

Documento para Consulta



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2022

VERSIÓN 01

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2021

Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.