



**El futuro  
es de todos**

**DNP**  
Departamento  
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
2019-2022**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**ACTUALIZACIÓN 31 DE ENERO DE 2022**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	FASE 1. DIAGNÓSTICO.....	4
2.1.	CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS.....	6
2.2.	CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	7
2.3.	DIAGNÓSTICO DEL ÁREA SEGÚN VARIABLES DEL MODELO.....	8
2.4.	DIAGNÓSTICO SEGÚN ACTIVIDADES DE GESTIÓN.....	8
3.	FASE 2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA .....	16
3.1.	OBJETIVO .....	17
3.2.	MARCO LEGAL DEL PETH.....	17
3.3.	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	20
3.4.	PROCEDIMIENTO DESARROLLADO .....	21
3.5.	DIMENSIONES FACTORES Y VARIABLES DEL MODELO .....	22
4.	FASE 3. EJECUCIÓN .....	26
5.	FASE 4. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	32
5.1.	PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2019 .....	32
5.2.	PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2020 .....	34
5.3.	PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021 .....	35
6.	FASE 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
6.1.	PLAN DE ACCIÓN 2019 .....	36
6.2.	PLAN DE ACCIÓN 2020 .....	36
6.3.	MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	36
7.	ANEXOS.....	37

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

## 1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (SGDTH) del Departamento Nacional de Planeación (DNP) contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Para lograr este objetivo debe ser un área que asesora, lidera y desarrolla las políticas del Talento Humano, las cuales se fundamentan en los principios de la administración pública. Por este motivo es fundamental contar con planes, programas y recursos necesarios que le permitan liderar, asesorar y proponer en temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias, desarrollo del talento humano y elaboración y desarrollo de políticas, programas y planes estratégicos en temas de su competencia.

Dentro de las líneas de política pública que se enmarcan en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 Pacto Por Colombia. Pacto por la Equidad. Se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante como; la iniciativa de crear, implementar y escalar programas de fortalecimiento de capacidades en innovación pública para servidores públicos, y gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público. En este sentido las capacidades para gestionar el conocimiento son fundamentales para derivar valor de la innovación pública.

Teniendo en cuenta los anteriores lineamientos del PND, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (como marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano). El cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo; dándole más relevancia a 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.

El Plan Estratégico del Talento Humano se formuló teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con 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.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el DNP fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

La planeación estratégica del talento humano del DNP para la vigencia 2019, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y mejora la productividad (ver anexos).

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

Para que lo anterior sea posible, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida, mediante la prevención de los riesgos laborales, por tal motivo se construyó un plan de trabajo en seguridad y salud en que planea, ejecuta, verifica y actúa para el control de los riesgos prioritarios y la construcción de un entorno de trabajo saludable (ver anexo 5).

En relación con lo anterior el DNP, cuenta con un programa de Bienestar Social y Estímulos, que apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables frente al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, el programa se desarrolló orientado a cuatro focos prioritarios: Calidad de vida, Gestión ambiental, Ambiente laboral, y Trabajo en equipo (Ver anexos 3 y 4).

Otra estrategia para el desarrollo de los colaboradores es el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la Gestión del Conocimiento; en este sentido el DNP planea y desarrolla el PIC con el objetivo de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano (ver anexo 3).

En el presente documento se explican las diferentes etapas que desarrolló la SGDTH para formular su Plan Estratégico, teniendo en cuenta los lineamientos y herramientas aportadas por el Departamento Administrativo de la Función pública y las necesidades y características de la entidad; de igual forma se presenta la estrategia que desarrollará la entidad en el periodo 2019 – 2022, periodo para el cual se formuló el PERH que se verá reflejado en los planes de acción anuales que desarrolla la SGDTH.

## **2. FASE 1. DIAGNÓSTICO**

Inicialmente, es importante conocer cuál es el estado actual de la organización con respecto a las distintas dimensiones, factores y variables que plantea el modelo, para tal fin es fundamental desarrollar un proceso de diagnóstico organizacional.

## 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.:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

La calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total se establecen ingresando puntajes de 0 a 100 donde cero es la ausencia de acciones que contribuyan al logro de los fines de la variable y 100 es el cumplimiento total de los lineamientos legales e institucionales.



En la gráfica, se muestra el puntaje total obtenido por la entidad, comparado con cada uno de los niveles de calificación. De esta manera se puede visualizar el nivel se encuentra actualmente y cuantos le faltan para alcanzar el máximo puntaje.

Se puede establecer entonces que el DNP tiene un avance alto frente al cumplimiento de los requerimientos legales para la gestión del talento humano, con altas posibilidades de mejora dados los procesos de mejora continua que realiza la entidad.



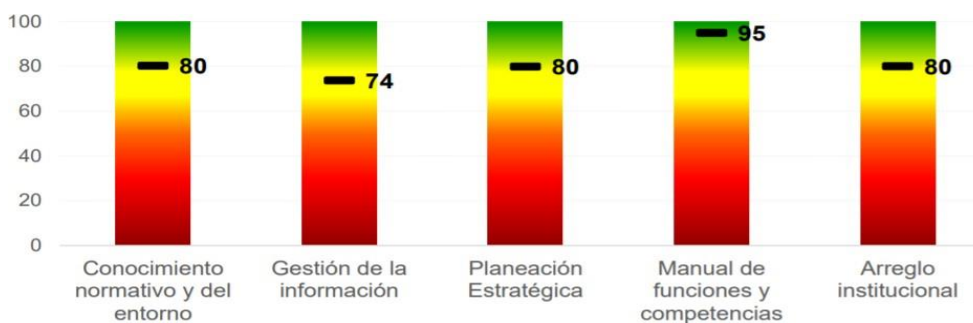
En la anterior gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política.

Se puede apreciar la necesidad de priorización de los componentes relacionados con las acciones de asistencia para el retiro de los colaboradores de la entidad.

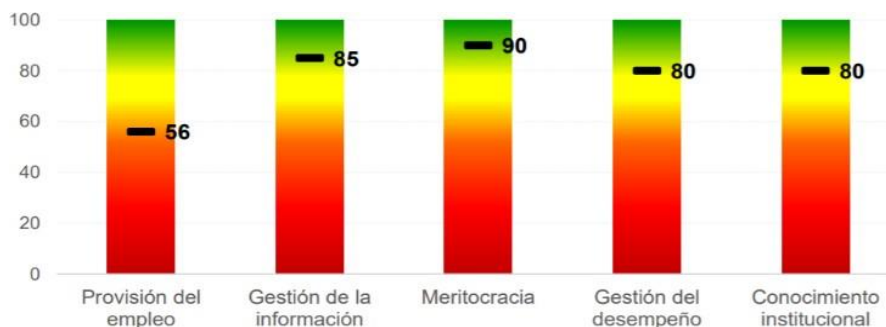
Un comportamiento alto frente a los procesos de planeación, ingreso y desarrollo de la GH en la gestión institucional

## 2.1. CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS

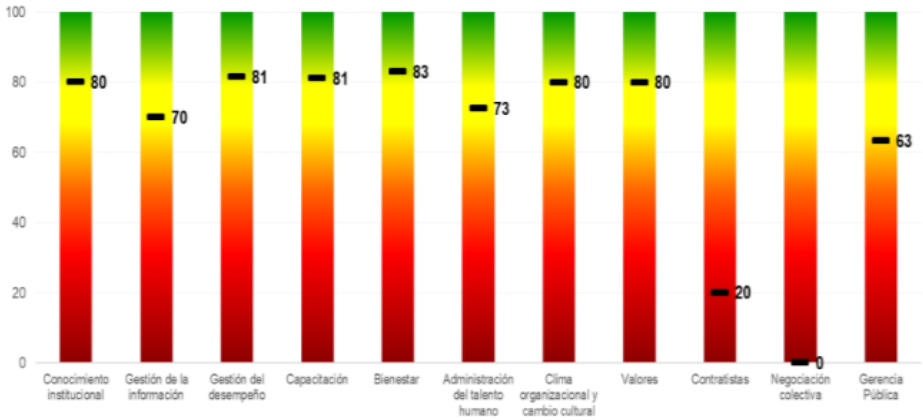
### i. Categorías del comportamiento 1. Planeación



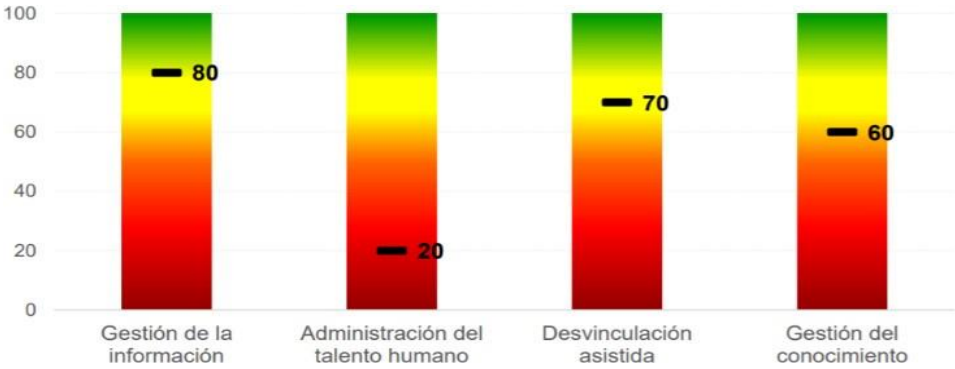
### ii. Categorías del comportamiento 2. Ingreso



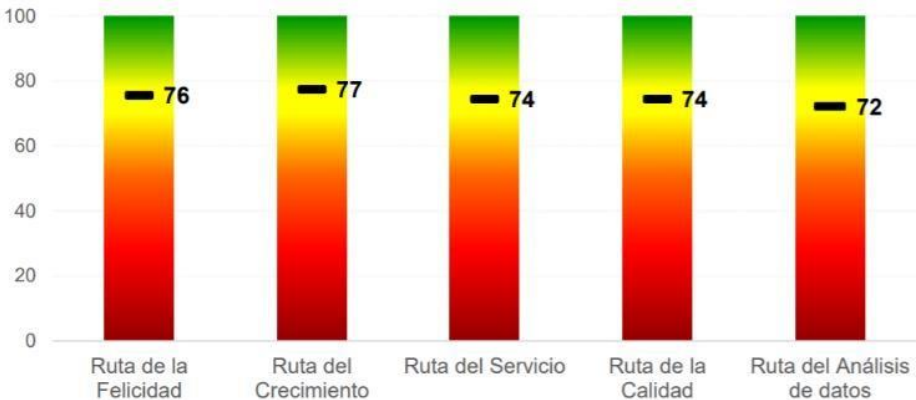
**iii. Categoría del componente 3. Desarrollo**



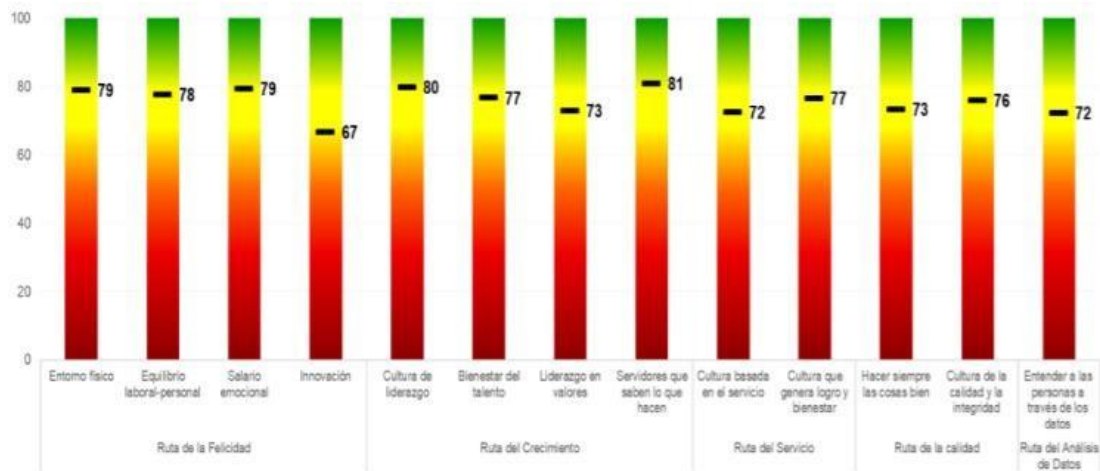
**iv. Categoría del componente 4. Retiro**



**2.2. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**



### 2.3. DIAGNÓSTICO DEL ÁREA SEGÚN VARIABLES DEL MODELO



### 2.4. DIAGNÓSTICO SEGÚN ACTIVIDADES DE GESTIÓN

A continuación, se presenta la valoración interna de las actividades de gestión desarrolladas en la entidad, a partir de dicha valoración

Categorías	cod	Actividades de 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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	<b>Fortaleza</b>
	4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	<b>Fortaleza</b>
Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	<b>Fortaleza</b>
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>



 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	11	Caracterización de las áreas de talento humano (preensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Planeación Estratégica	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12A	<i>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12B	<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	<b>Fortaleza</b>
	12C	<i>Plan de bienestar e incentivos</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12D	<i>Plan de seguridad y salud en el trabajo</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12E	<i>Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12F	<i>Plan de evaluación de desempeño</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12G	<i>Plan de inducción y reinducción</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	12H	<i>Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>



<b>Categorías</b>	<b>cod</b>	<b>Actividades de gestión</b>	<b>Valoración Interna</b>
Manual de funciones y competencias	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	<b>Fortaleza</b>
Arreglo institucional	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Provisión del empleo	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de	<b>Debilidad</b>
	17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad	<b>Debilidad</b>
	19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Gestión de la información	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	<b>Fortaleza</b>
Gestión de la información	21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Meritocracia	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	<b>Fortaleza</b>
Gestión del 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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Conocimiento institucional	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Conocimiento institucional	27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	<b>Actividad en proceso de mejora</b>



Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
Gestión de la información	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	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	<b>Debilidad</b>
	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.	<b>Debilidad</b>
	31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Gestión del desempeño	32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	<b>Fortaleza</b>
	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.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	<b>Fortaleza</b>
	35A	<i>Evaluación del desempeño</i>	<b>Fortaleza</b>
	35B	<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</i>	<b>Fortaleza</b>
	36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	<b>Debilidad</b>



Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
Capacitación	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	<b>Fortaleza</b>
	37A	<i>Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</i>	<b>Fortaleza</b>
	37B	<i>Solicitudes de los gerentes públicos</i>	<b>Fortaleza</b>
	37C	<i>Orientaciones de la alta dirección</i>	<b>Fortaleza</b>
	37D	<i>Oferta del sector Función Pública</i>	<b>Fortaleza</b>
		Desglosándolo en las siguientes fases:	
	37E	<i>Sensibilización</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	37F	<i>Formulación de los proyectos de aprendizaje</i>	<b>Fortaleza</b>
	37G	<i>Consolidación del diagnóstico de necesidades</i>	<b>Fortaleza</b>
	37H	<i>Programación del Plan</i>	<b>Fortaleza</b>
	37I	<i>Ejecución del Plan</i>	<b>Fortaleza</b>
	37J	<i>Evaluación de la eficacia del Plan</i>	<b>Fortaleza</b>
		Incluyendo los siguientes temas:	
	37K	<i>Gestión del talento humano</i>	<b>Fortaleza</b>
	37L	<i>Integración cultural</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	37M	<i>Planificación, desarrollo territorial y nacional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	37N	<i>Relevancia internacional</i>	<b>Debilidad</b>
	37O	<i>Buen Gobierno</i>	<b>Fortaleza</b>
	37P	<i>Contratación Pública</i>	<b>Fortaleza</b>
	37Q	<i>Cultura organizacional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	37R	<i>Derechos humanos</i>	<b>Debilidad</b>
	37S	<i>Gestión administrativa</i>	<b>Fortaleza</b>
37T	<i>Gestión de las tecnologías de la información</i>	<b>Fortaleza</b>	



<b>Categorías</b>	<b>cod</b>	<b>Actividades de gestión</b>	<b>Valoración Interna</b>
Capacitación	37U	<i>Gestión documental</i>	<b>Fortaleza</b>
	37V	<i>Gestión Financiera</i>	<b>Fortaleza</b>
	37W	<i>Gobierno en Línea</i>	<b>Fortaleza</b>
	37X	<i>Innovación</i>	<b>Debilidad</b>
	37Y	<i>Participación ciudadana</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	37Z	<i>Servicio al ciudadano</i>	<b>Debilidad</b>
	37A A	<i>Sostenibilidad ambiental</i>	<b>Debilidad</b>
	37A B	<i>Derecho de acceso a la información</i>	<b>Fortaleza</b>
	38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	<b>Fortaleza</b>
Bienestar	39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	<b>Fortaleza</b>
	39A	<i>Incentivos para los gerentes públicos</i>	<b>Fortaleza</b>
	39B	<i>Equipos de trabajo (pecuniarios)</i>	<b>Fortaleza</b>
	39C	<i>Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)</i>	<b>Fortaleza</b>
	39D	<i>Criterios del área de Talento Humano</i>	<b>Fortaleza</b>
	39E	<i>Decisiones de la alta dirección</i>	<b>Fortaleza</b>
	39F	<i>Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
		Incluyendo los siguientes temas:	
	39G	<i>Deportivos, recreativos y vacacionales</i>	<b>Fortaleza</b>
	39H	<i>Artísticos y culturales</i>	<b>Fortaleza</b>
	39I	<i>Promoción y prevención de la salud</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	39J	<i>Educación en artes y artesanías</i>	<b>Debilidad</b>
	39K	<i>Promoción de programas de vivienda</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
39L	<i>Clima laboral</i>	<b>Fortaleza</b>	

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
BIENESTAR	39M	<i>Cambio organizacional</i>	<b>Debilidad</b>
	39N	<i>Adaptación laboral</i>	<b>Debilidad</b>
	39O	<i>Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio</i>	<b>Fortaleza</b>
	39P	<i>Cultura organizacional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	39Q	<i>Programas de incentivos</i>	<b>Fortaleza</b>
	39R	<i>Trabajo en equipo</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	39S	<i>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</i>	<b>Fortaleza</b>
	40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión	<b>Fortaleza</b>
	42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Administración del talento humano	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	<b>Debilidad</b>
	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	<b>Fortaleza</b>
	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	<b>Debilidad</b>
	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Clima organizacional y cambio cultural	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años)	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	51A	<i>El conocimiento de la orientación organizacional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	51B	<i>El estilo de dirección</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	51C	<i>La comunicación e integración</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	51D	<i>El trabajo en equipo</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
Clima organizacional y cambio cultural	51E	<i>La capacidad profesional</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	51F	<i>El ambiente físico</i>	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
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	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Contratistas	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	<b>Debilidad</b>
Negociación colectiva	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	N/A
Gerencia Pública	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.	<b>Fortaleza</b>
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	<b>Debilidad</b>
	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.	<b>Debilidad</b>
	60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	<b>Debilidad</b>
	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.	<b>Debilidad</b>
	62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	<b>Fortaleza</b>

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones	<b>Debilidad</b>
	65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de	<b>Debilidad</b>
Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el	<b>Actividad en proceso de mejora</b>
	67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por	<b>Debilidad</b>
Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de	<b>Debilidad</b>

### Resultados Variables del Modelo

Análisis interno	Cantidad	Porcentaje
<b>Fortalezas</b>	47	36%
<b>Actividad en Proceso de Mejora</b>	59	45%
<b>Debilidades</b>	24	18%

### 3. FASE 2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

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 DNP 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,



 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

- f) la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- 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
- e) 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:

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

### **3.1. OBJETIVO**

Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo permitiendo el posicionamiento de la SGDTH y el fortalecimiento de la gestión y articulación interna del DNP.

### **3.2. MARCO LEGAL DEL PETH**

La legislación colombiana regula en varias normas los procesos y las funciones de Gestión y el Recurso Humano en las entidades públicas. Las leyes y decretos pueden clasificarse en dos tipos, aquellas denominadas “De Impacto”, porque determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional y “las Descriptivas”, porque nominan algunas regulaciones o descripciones

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 PERH se apoyan la normatividad vigente

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
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
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.1.5
INGRESO	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
		Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Decreto 1567 de 1998	Artículo 7
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
		Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Gestión del desempeño	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes
		Acuerdo 565 de 2016	
		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 2.2.9.1 y siguientes
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
		Circular 100-10 del 21 de	
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
	Bienestar	Ley 489 de 1998	Artículo 26
		Ley 909 de 2004	parágrafo Artículo 36
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 y siguientes
Decreto 1567 de 1998		Artículos 20 al 25	
Decreto 894 de 2017		Artículos 1 y 2	
Decreto 648 de 2017		Artículo 2.2.11.1.4	
Corte Constitucional		Sentencia T-685	
Administración del talento humano	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7	
	Ley 1780 de 2016		
	Concepto 216141 de 2016 DAFP		
	Decreto 1072 de 2015		
	Concepto 70171 de 2015 DAFP		

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
	Clima organizacional y cambio cultural	Ley 489 de 1998	Artículo 17
		Ley 909 de 2004	Artículo 47
	Gerencia Pública	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7, 2.2.13.1.1 y siguientes
		Ley 1010 de 2006	
		Ley 734 de 2002	
		Ley 909 de 2004	Artículo 26 y 47
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7
RETIRO	Gestión de la información	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7 y 2.2.11.1.1
		Ley 909 de 2004	Artículo 41
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7

Dentro de las normas de impacto tenemos como principales la Ley 489 de 1998, la cual define la estructura organizacional de las entidades públicas del Orden Nacional, la planta de personal y los niveles jerárquicos. Relacionado con la Planeación Estratégica, esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los empleados públicos.

Otra norma de impacto relevante es la Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización de los RRHH al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia pública.

La mencionada Ley 909 de 2004 estableció que, al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde diseñar mecanismos e instrumentos que contribuyan a que las entidades públicas puedan de forma coherente y armónica administrar los recursos humanos para la eficiente y racional administración del empleo público en Colombia y el mejoramiento de productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Así mismo la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos Planes favorecerá la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El Decreto 1083 de 2015, unifica el cuerpo normativo reglamentario del Sector Función Pública, en el que se incluyen materias atinentes a empleo público, funciones, competencias, requisitos generales de los niveles jerárquicos, administración de personal, situaciones administrativas, capacitación, sistema de estímulos, retiro del servicio, reformas de las plantas de empleos, gerencia pública, entre otros temas.

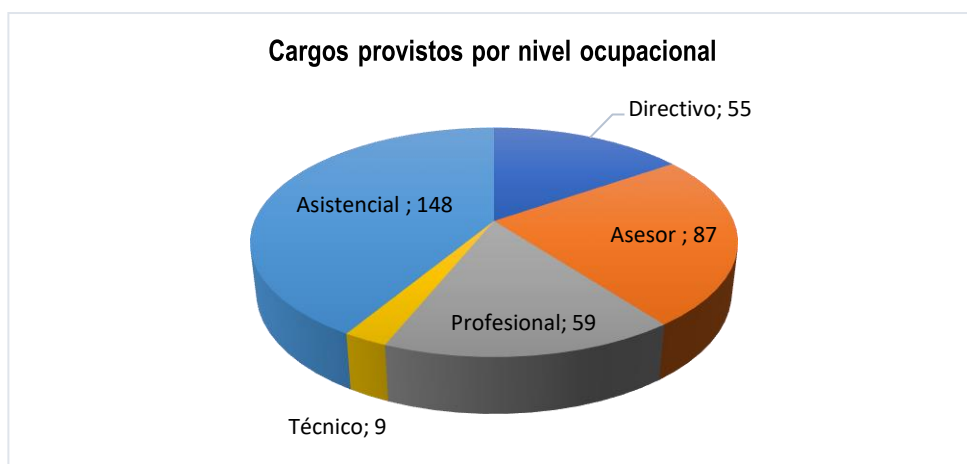
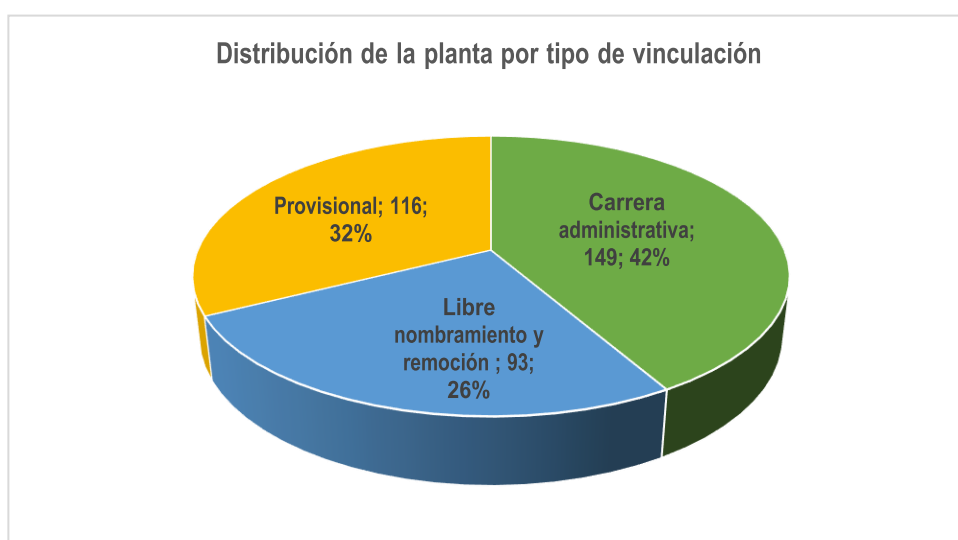
Posteriormente, el Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo correspondiente al régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de empleos, movimientos de personal y situaciones

administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial.

Recientemente el Decreto 815 de 2018 modificó nuevamente el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

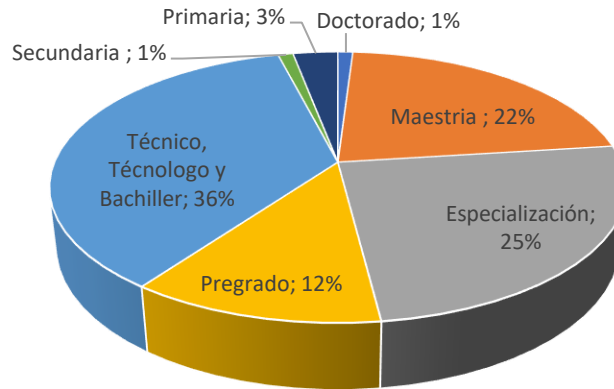
Por último, el Decreto 612 de 2018 fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

### 3.3. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

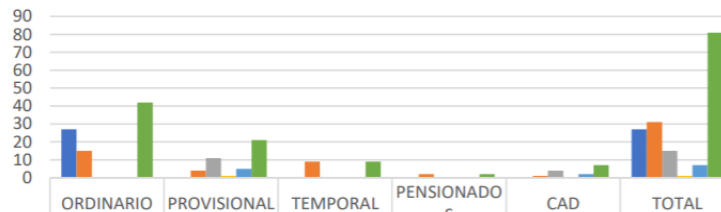




### Caracterización de la planta por nivel de educación



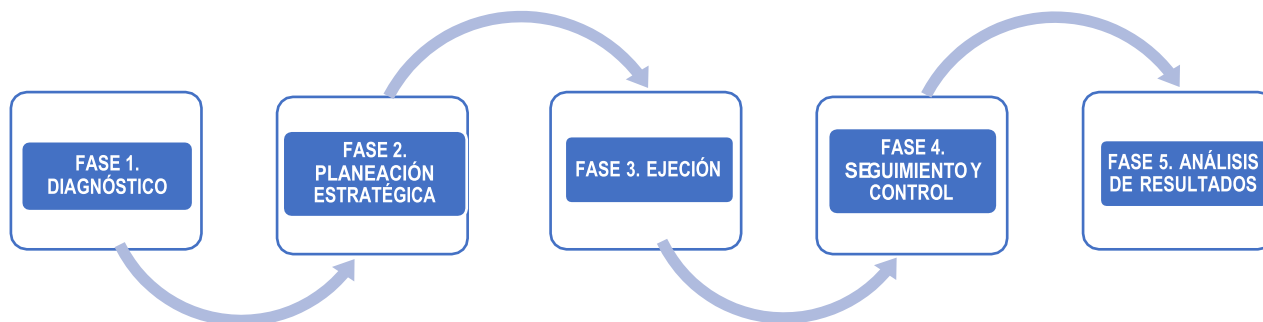
### Retiros Por Nivel Ocupacional 2018



	ORDINARIO	PROVISIONAL	TEMPORAL	PENSIONADOS	CAD	TOTAL
DIRECTIVO	27	0	0	0	0	27
ASESOR	15	4	9	2	1	31
PROFESIONAL	0	11	0	0	4	15
TECNICO	0	1	0	0	0	1
ASISTENCIAL	0	5	0	0	2	7
TOTAL	42	21	9	2	7	81

### 3.4. PROCEDIMIENTO DESARROLLADO

Para la formulación del Plan Estratégico de Recursos Humanos se realizó un plan de trabajo conformado por una serie de actividades con una secuencia lógica que permitiera el logro de los objetivos propuestos. En el grafico que aparece a continuación se describen las diferentes fases y actividades:



### 3.5. DIMENSIONES FACTORES Y VARIABLES DEL MODELO

Tal como se mencionaba, la metodología presenta cinco (5) dimensiones, las cuales se subdividen en factores y variables que identifican de una forma detallada los diferentes elementos que se deben tener en cuenta para llevar a cabo un proceso de planeación estratégica de Recursos Humanos en una entidad. Cada uno de estos elementos en conjunto permitirá que desde el área de Recursos Humanos se pueda generar valor a través de la optimización de las condiciones que permitan un mayor rendimiento de los trabajadores.

#### 1. Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian 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. Como lo plantea Seppala (2016), “durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)”. 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” (párr.5) (Seppala, 2016). 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 subrutas:

- 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.

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

La entidad 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 la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- 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, más en el 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, mejoramiento individual.

## 2. Ruta del crecimiento: liderando 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. Como lo afirman Harter y Adkins (2016): Dado el preocupante estado actual del compromiso de los empleados en Estados Unidos, podría parecer que la mayoría de los managers no están creando entornos en los que los empleados se sientan motivados o ni siquiera cómodos. Una encuesta de Gallup realizada con la participación de 7.272 adultos estadounidenses reveló que uno de cada dos había dejado el trabajo para alejarse de su mánager y mejorar su calidad de vida en algún momento de su carrera.

Tener un mal mánager 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 (p. 1). De la relevancia de estos aspectos surge la segunda ruta de creación de valor, la Ruta del Crecimiento, que se compone de las siguientes subrutas:

- 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.

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

- 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.

### 3. Ruta del servicio: el 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 civil. La forma en que se gestiona el servicio civil – 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 (p. 104). 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 subrutas:

- 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.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

- 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.

#### 4. 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. (p. 107) 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 subrutinas:

- 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 la 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.

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

#### 4. FASE 3. EJECUCIÓN

Los aspectos identificados como prioridades de intervención serán diseñados, desarrollados y evaluados a través de los planes de acción de la SGDTH para las vigencias 2019, 2020, 2021 y 2022, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

#### PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN DE VARIABLES ALTA

Categorías	Actividades de gestión
Administración del talento humano	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
Administración del talento humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
Administración del talento humano	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
Administración del talento humano	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
Bienestar	Adaptación laboral
Bienestar	Cambio organizacional
Bienestar	Educación en artes y artesanías
Capacitación	Derechos humanos
Capacitación	Innovación
Capacitación	Relevancia internacional
Capacitación	Sostenibilidad ambiental
Capacitación	Servicio al ciudadano
Contratistas	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta
Desvinculación asistida	Brindar apoyo sociolaboral 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
Gerencia Pública	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).
Gerencia Pública	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.
Gerencia Pública	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.
Gerencia Pública	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.

Categorías	Actividades de gestión
Gestión de la información	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
Gestión de la información	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser
Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados
Gestión del desempeño	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.
Provisión del empleo	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
Provisión del empleo	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes

### PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN DE VARIABLES MEDIA

Categorías	Actividades de gestión
Administración del talento humano	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad
Administración del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.
Administración del talento humano	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
Administración del talento humano	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión
Administración del talento humano	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.
Arreglo institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH
Bienestar	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
Bienestar	Cultura organizacional
Bienestar	Promoción de programas de vivienda
Bienestar	Promoción y prevención de la salud
Bienestar	Trabajo en equipo
Bienestar	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
Bienestar	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los
Capacitación	Cultura organizacional
Capacitación	Integración cultural

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	Actividades de gestión
Capacitación	Participación ciudadana
Capacitación	Planificación, desarrollo territorial y nacional
Capacitación	Sensibilización
Clima organizacional y cambio cultural	El ambiente físico
Clima organizacional y cambio cultural	El conocimiento de la orientación organizacional
Clima organizacional y cambio cultural	El estilo de dirección
Clima organizacional y cambio cultural	El trabajo en equipo
Clima organizacional y cambio cultural	La capacidad profesional
Clima organizacional y cambio cultural	La comunicación e integración
Clima organizacional y cambio cultural	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
Clima organizacional y cambio cultural	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
Clima organizacional y cambio cultural	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Conocimiento institucional	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años
Conocimiento normativo y del entorno	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.
Conocimiento normativo y del entorno	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH
Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
Gestión de la información	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	Actividades de gestión
Gestión de la información	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
Gestión de la información	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
Gestión de la información	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
Gestión de la información	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
Gestión de la información	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
Gestión de la información	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
Gestión de la información	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
Gestión de la información	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad
Gestión de la información	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
Gestión de la información	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos
Gestión del desempeño	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión
Gestión del desempeño	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	Actividades de gestión
Gestión del desempeño	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente
Meritocracia	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
Planeación Estratégica	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:
Planeación Estratégica	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso
Planeación Estratégica	Plan de bienestar e incentivos
Planeación Estratégica	Plan de evaluación de desempeño
Planeación Estratégica	Plan de inducción y reinducción
Planeación Estratégica	Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
Planeación Estratégica	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP
Planeación Estratégica	Plan de seguridad y salud en el trabajo
Provisión del empleo	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
Provisión del empleo	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
Provisión del empleo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo
Valores	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

### PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN DE VARIABLES BAJA

Categorías	Actividades de gestión
Administración del talento humano	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad
Bienestar	Criterios del área de Talento Humano
Bienestar	Decisiones de la alta dirección
Bienestar	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	Actividades de gestión
Bienestar	Equipos de trabajo (pecuniarios)
Bienestar	Incentivos para los gerentes públicos
Bienestar	Artísticos y culturales
Bienestar	Clima laboral
Bienestar	Deportivos, recreativos y vacacionales
Bienestar	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)
Bienestar	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
Bienestar	Programas de incentivos
Bienestar	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.
Bienestar	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:
Capacitación	Buen Gobierno
Capacitación	Consolidación del diagnóstico de necesidades
Capacitación	Contratación Pública
Capacitación	Derecho de acceso a la información
Capacitación	Ejecución del Plan
Capacitación	Evaluación de la eficacia del Plan
Capacitación	Formulación de los proyectos de aprendizaje
Capacitación	Gestión administrativa
Capacitación	Gestión de las tecnologías de la información
Capacitación	Gestión del talento humano
Capacitación	Gestión documental
Capacitación	Gestión Financiera
Capacitación	Gobierno en Línea
Capacitación	Programación del Plan
Capacitación	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
Capacitación	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes
Capacitación	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:
Capacitación	Oferta del sector Función Pública
Capacitación	Orientaciones de la alta dirección
Capacitación	Solicitudes de los gerentes públicos
Conocimiento normativo y del entorno	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

Categorías	Actividades de gestión
Conocimiento normativo y del entorno	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.
Gerencia Pública	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).
Gerencia Pública	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.
Gestión de la información	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
Gestión de la información	Gestionar la información en el SIGEP
Gestión del desempeño	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento
Gestión del desempeño	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento
Gestión del desempeño	Evaluación del desempeño
Gestión del desempeño	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la
Manual de funciones y competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes
Meritocracia	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
Planeación Estratégica	Plan Institucional de Capacitación

## 5. FASE 4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El control y seguimiento del Plan Estratégico DE Talento Humano se realizará de acuerdo con lo establecido en el manual para formulación de la planeación Institucional M-PG-02, que establece un seguimiento periódico de los compromisos del plan de acción.

### 5.1. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2019

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	PRODUCTO O SERVICIO DEL CATÁLOGO	ENTREGABLES
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Servicio de información actualizado para la gestión de información del talento humano que apoye la toma de decisiones (Reportes, costos, vacantes, información en tiempo real, caracterización planta)	Documento que contiene plan de trabajo para la actualización sistema información talento humano (diagnostico, definición de requerimientos, alcance, cronograma, responsables, plan de capacitación)  Pruebas de funcionalidad del sistema.





EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	PRODUCTO O SERVICIO DEL CATÁLOGO	ENTREGABLES
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Documentos de análisis de coyuntura y prospectiva de la cultura organizacional	<p>Documento que contiene plan de trabajo (definición requerimientos, alcance, cronograma, responsables) para definición de cultura organizacional, alineado con plan anual de bienestar y estímulos.</p> <p>Definición de la cultura organizacional deseada para el DNP e identificación de brechas.</p> <p>Presentación de la cultura organizacional y las brechas identificadas a la alta dirección.</p>
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Servicio de información actualizado Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral actualizado	<p>Plan de trabajo para la mejora, sistematización, actualización e integración de los sistemas de EDL de la entidad (diagnostico, requerimientos, alcance, cronograma, responsables)</p> <p>Pruebas de funcionalidad del sistema EDL.</p> <p>Sistemas de EDL actualizados, integrados, enviados para aprobación CNSC.</p>
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Documentos de lineamientos técnicos para definición de herramientas para gestionar el conocimiento	<p>Plan de trabajo para adoptar e implementar herramientas de gestión del conocimiento (Entrenamiento puesto de trabajo, escuela corporativa DNP, PIC).</p> <p>Procedimiento para entrenamiento y seguimiento en el puesto de trabajo.</p> <p>Documento propuesta proyecto "Escuela corporativa DNP". (definición de requerimientos, alcance, cronograma, recursos).</p> <p>PIC por competencias con metodología de gestión de conocimiento</p> <p>Informe de las actividades ejecutas Plan Institucional de Capacitación primer semestre. Informe de las actividades ejecutas Plan Institucional de Capacitación segundo semestre. Documento para definición de herramientas para gestionar el conocimiento.</p>

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	PRODUCTO O SERVICIO DEL CATÁLOGO	ENTREGABLES
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Documentos de análisis de coyuntura y prospectiva para la optimización y organización de temas pensionales cargos de DNP.	<p>Plan de trabajo para adoptar para el desarrollo de propuesta de formalización de temas pensionales a cargo del DNP.</p> <p>Documento que contenga propuesta para formalización actividades correspondientes a temas pensionales.</p> <p>Propuesta para formalización de actividades correspondientes a temas pensionales divulgado.</p>
Gestión integral institucional	Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad	Documentos de planeación Plan Estratégico de Talento Humano	<p>Plan de trabajo del Plan Estratégico de Talento Humano.</p> <p>Informe primer semestre de las actividades ejecutas de: sistema de SST, plan anual de bienestar y estímulos, gestión ADN institucional (Clima, riesgo psicosocial, y morbilidad), plan de previsión de Recursos humanos, plan de desvinculación asistida.</p> <p>Informe segundo semestre de las actividades ejecutas de: sistema de SST y plan anual de bienestar y estímulos, gestionar el ADN institucional (Clima, riesgo psicosocial, y morbilidad), plan de previsión de Recursos humanos, plan de desvinculación asistida.</p> <p>Informe de seguimiento del avance de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.</p>

## 5.2. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2020

EJES ESTRATÉGICOS	DENOMINACIÓN	ALCANCE
Gestión integral institucional	Seguimiento a los planes estratégicos de Talento Humano	Incluye: PERH, PIC, PAV, Bienestar, SST
Gestión integral institucional	Situaciones administrativas relacionadas con la vinculación y gestión del talento humano.	Incluye vinculaciones, encargos, retiro, primas técnicas, certificaciones.

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

EJES ESTRATÉGICOS	DENOMINACIÓN	ALCANCE
Gestión integral institucional	Optimización del trámite para la expedición de certificaciones mediante el aplicativo CETIL	Información tiempos laborados cargada en el sistema para población pre-pensionada
Gestión integral institucional	Liquidación de la nómina DNP, SGR y pensionados	Dentro de los términos legales
Gestión integral institucional	Seguimiento al indicador de resultado del proceso	Incluye el diseño de un nuevo indicador y 3 seguimientos trimestrales
Gestión integral institucional	Estudio Técnico de Reestructuración del DNP	Incluye estructura, perfiles y cargas
Gestión integral institucional	Estudio interno para establecer la viabilidad de implementar rutas de transporte para colaboradores de la entidad	Incluye estudio interno y prueba piloto

### 5.3. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021


OBJETIVO INSTITUCIONAL /EJES ESTRATÉGICOS	LINEA DE ACCION	DENOMINACIÓN
Gestión integral institucional	Ingreso de servidores públicos	Informe de servidores públicos vinculados al DNP
Gestión integral institucional	Retiro de servidores públicos	Informe de servidores públicos retirados del DNP
Gestión integral institucional	Situaciones administrativas	Informe de situaciones administrativas gestionadas
Gestión integral institucional	Situaciones administrativas	Liquidación nomina DNP, SGR y pensionados
Gestión integral institucional	Situaciones administrativas	Informe de seguimiento trámite de incapacidades
Gestión integral institucional	Situaciones administrativas	Informe de seguimiento a la deuda pensional
Gestión integral institucional	Capacitación, Bienestar e Incentivos	Informe seguimiento programa de puntos salario emocional
Gestión integral institucional	Capacitación, Bienestar e Incentivos	Programa de reconocimiento por valores

 <b>El futuro es de todos</b> DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión Inicial: 20-01-2019
		Versión Actual: 31-01-2022

OBJETIVO INSTITUCIONAL /EJES ESTRATÉGICOS	LINEA DE ACCION	DENOMINACIÓN
Gestión integral institucional	Capacitación, Bienestar e Incentivos	Informes sobre el proceso de certificación en la competencia del servicio al cliente al nivel asistencial y técnico
Gestión integral institucional	Capacitación, Bienestar e Incentivos	Informes del comportamiento de la gestión del teletrabajo en la Entidad
Gestión integral institucional	Administración y mantenimiento del MOP	Informe de ejecución del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2021
Gestión integral institucional	Capacitación, Bienestar e Incentivos	Informe de ejecución del plan de bienestar y del plan institucional de capacitación
Gestión integral institucional	Comisiones	Atención de requerimientos de comisiones al exterior

#### 5.4. PLAN DE ACCIÓN 2022

Responsable	Código Entregable	Nombre Procedimiento	Tipo Seguimiento	Meta	Unidad	Denominación Entregable	Fecha Inicio	Fecha Fin
SGDTH	5451	Capacitación, Bienestar y estímulos	Servicio por Oferta	4	1	Informes de certificación de competencias del servicio ciudadano	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5452	Capacitación, Bienestar y estímulos	Servicio por Oferta	3	1	Informe de ejecución del plan de bienestar y del plan institucional de capacitación	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5456	Planeación y mantenimiento del MOP	Servicio por Oferta	4	1	Informe de ejecución del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2022	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5439	Trámite de situaciones administrativas	Servicio por Oferta	4	1	Informe de seguimiento a los aportes pensionales	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5436	Trámite de situaciones administrativas	Servicio por Oferta	4	1	Informe de situaciones administrativas gestionadas (Vacaciones, Compensatorios, Incapacidades, Licencias)	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5448	Capacitación, Bienestar y estímulos	Servicio por Demanda	100	2	Informe Fortalecimiento Código de Integridad	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5434	Procedimiento retiro	Servicio por Oferta	4	1	Informe de servidores públicos retirados del DNP	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5438	Trámite de situaciones administrativas	Servicio por Demanda	100	2	Informe de Liquidación nomina DNP, SGR y pensionados	3/01/2022	31/12/2022

 <b>El futuro es de todos</b>		DNP Departamento Nacional de Planeación	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>				Versión Inicial: 20-01-2019 Versión Actual: 31-01-2022	
SGDTH	5432	Vinculación de funcionarios (Libre nombramiento, carrera y provisionales)	Servicio por Oferta	4	1	<b>Informe de servidores públicos vinculados al DNP</b>	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5454	Prácticas laborales y judicatura	Servicio por Oferta	3	1	<b>Informe de las actividades del proceso de Practicas laborales</b>	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5457	Trámite de comisiones	Servicio por Demanda	100	2	<b>Atención de requerimientos de comisiones al exterior</b>	3/01/2022	31/12/2022
SGDTH	5447	Capacitación, Bienestar y estímulos	Servicio por Oferta	3	1	<b>Informe de Bienestar a la carta</b>	3/01/2022	31/12/2022

## 6. FASE 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 6.1. PLAN DE ACCIÓN 2019

Las actividades propuestas en el plan de acción para la vigencia 2019, se desarrollaron de acuerdo con lo planificado obteniendo un porcentaje de cumplimiento en el 100%.

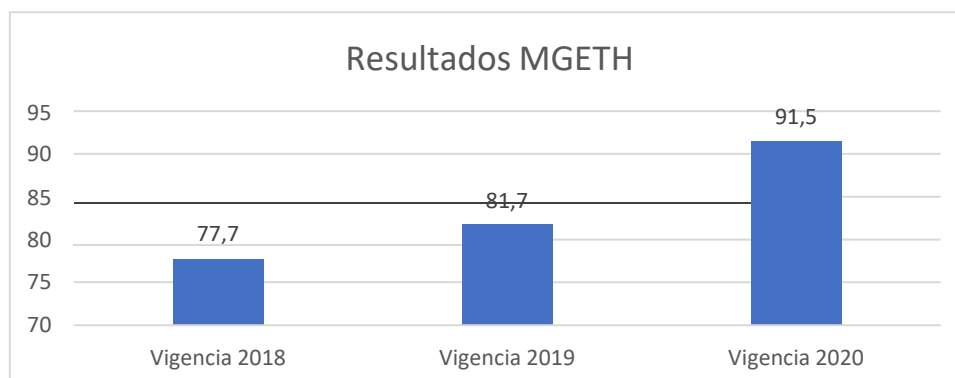
### 6.2. PLAN DE ACCIÓN 2020

En la vigencia 2020 se ejecutó los productos y entregables establecidos en el plan de acción, para un cumpliendo total del 100%, demostrando el compromiso de la SGDTH por realizar y lograr las metas propuestas.

### 6.3. PLAN DE ACCIÓN 2021

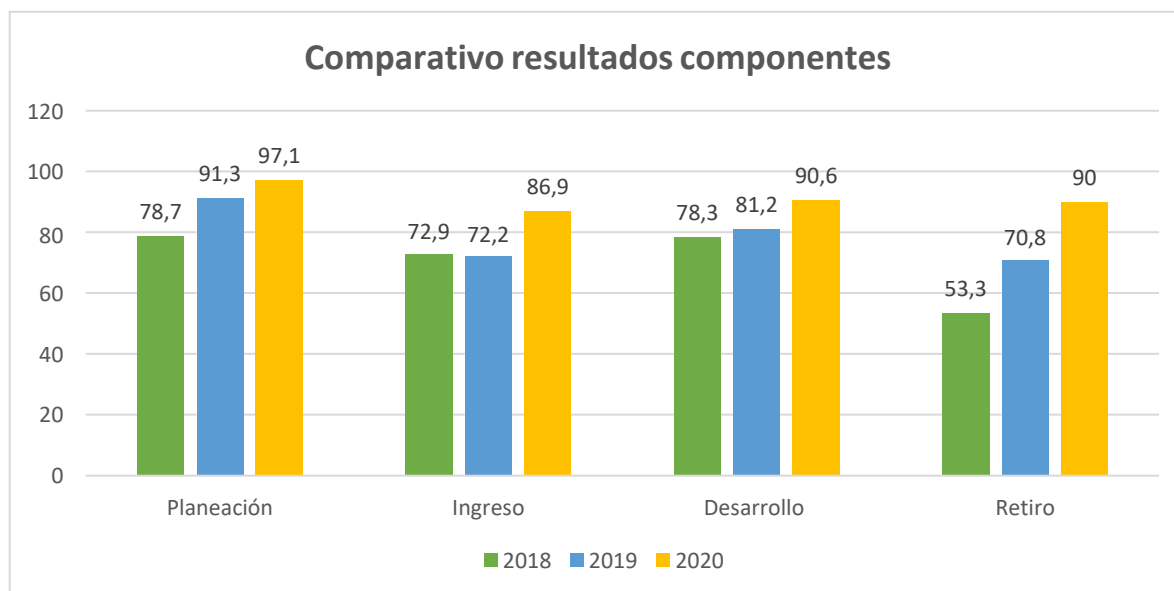
En la vigencia 2021 se ejecutó los productos y entregables establecidos en el plan de acción, para un cumpliendo total del 100%, demostrando el compromiso de la SGDTH por realizar y lograr las metas propuestas.

### 6.4. MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



En la evaluación de las variables propuestas en la matriz de gestión estratégica del talento humano se obtuvo un puntaje general de 77,7 con corte a diciembre de 2018; en diciembre de 2019 se obtuvo un puntaje de 81,7 y en diciembre de la vigencia 2020, se obtuvo una calificación de 91,5, lo que evidencia el compromiso de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el mejoramiento continuo y fortalecimiento de las estrategias establecidas.

Con relación a los componentes, para la vigencia 2020 se evidencia un aumento en el puntaje de cumplimiento con respecto a la vigencia 2018 de 18,4% en planeación, 14% en ingreso, 12,3% en desarrollo y 36,7% en retiro.



## 7. ANEXOS

**Anexo 1: Plan anual de Vacantes 2022**

**Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022**

**Anexo 3: Plan Institucional de Capacitación 2022**

**Anexo 4: Programa de Bienestar e Incentivos 2022**

**Anexo 5: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022**

**Anexo 6: Plan de Monitoreo SIGEP 2022**