

PLAN ESTRATÉGICO RECURSOS HUMANOS



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2019-2022

Actualización 29 enero 2020

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		
	FECHA :		
	2019	01	20
Versión 1			

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. EL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS.....	6
3. OBJETIVO	7
4. MARCO LEGAL DEL PERH.....	7
5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
6. PROCEDIMIENTO DESARROLLADO	11
RESULTADOS FASE 1: DIAGNÓSTICO.....	15
RESULTADOS	15
a. CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS	17
I. CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 1 PLANEACIÓN.....	17
II. CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 2 INGRESO	17
III. CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 3 DESARROLLO.....	17
IV. CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 4 RETIRO	18
b. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	18
2. DIAGNÓSTICO DEL ÁREA SEGÚN VARIABLES DEL MODELO.....	19
FASE 2: PRIORIDADES DE INTERVENCIÓN	28
FASE 3: PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2019.....	35
FASE 4: PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2020.....	40
FASE 5: CONTROL Y SEGUIMIENTO	42

 <p>El futuro es de todos</p> <p>DNP Departamento Nacional de Planeación</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022</p>			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN 2019.....42

SEGUIMIENTO MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO 201942

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

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.

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

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 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.

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

2. EL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

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,
- 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 Estado.

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

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

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

4. Retiro

3. 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.

4. MARCO LEGAL DEL PERH

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

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	



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
	Gestión del desempeño	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		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 noviembre de 2014	
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
		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	
	Clima organizacional y cambio cultural	Concepto 70171 de 2015 DAFP	
		Ley 489 de 1998	Artículo 17
	Gerencia Pública	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 909 de 2004	Artículo 47
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
Ley 1010 de 2006			
Ley 734 de 2002			
Ley 909 de 2004		Artículo 47	
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
Ley 909 de 2004		Artículo 26	
Decreto 1083 de 2015		Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
Decreto 648 de 2017		Artículo 2.2.5.4.7	

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
RETIRO	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 41
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7

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.



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

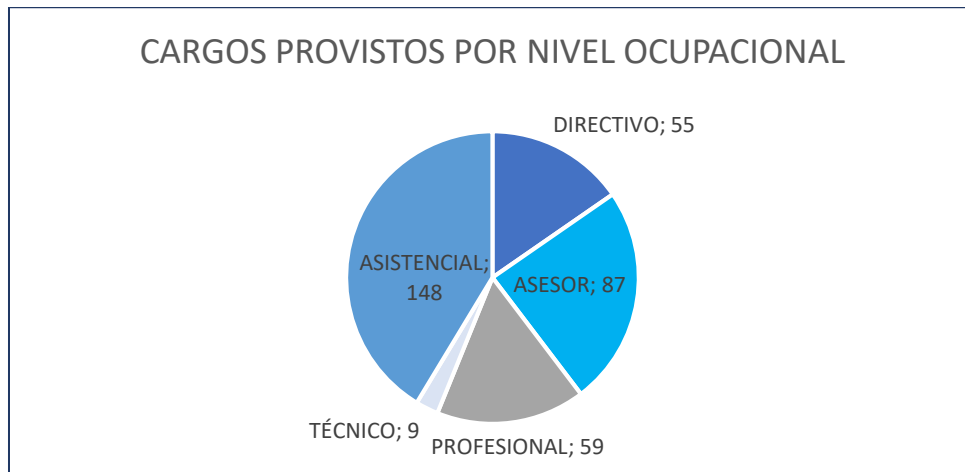
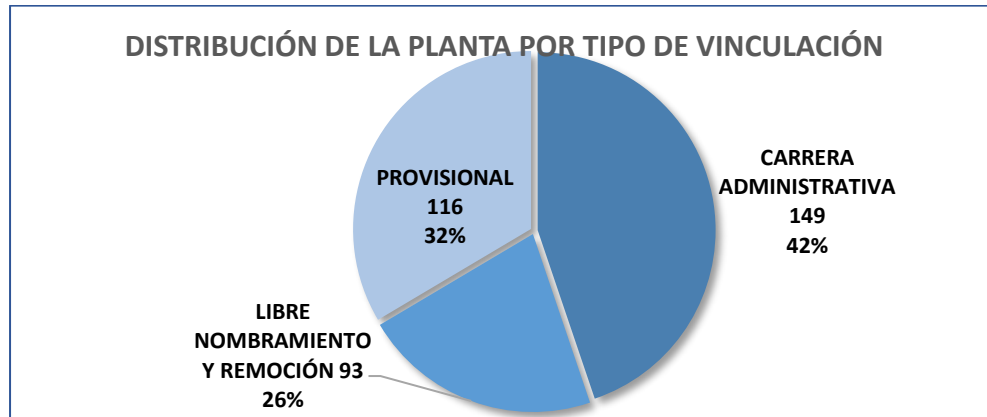
PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

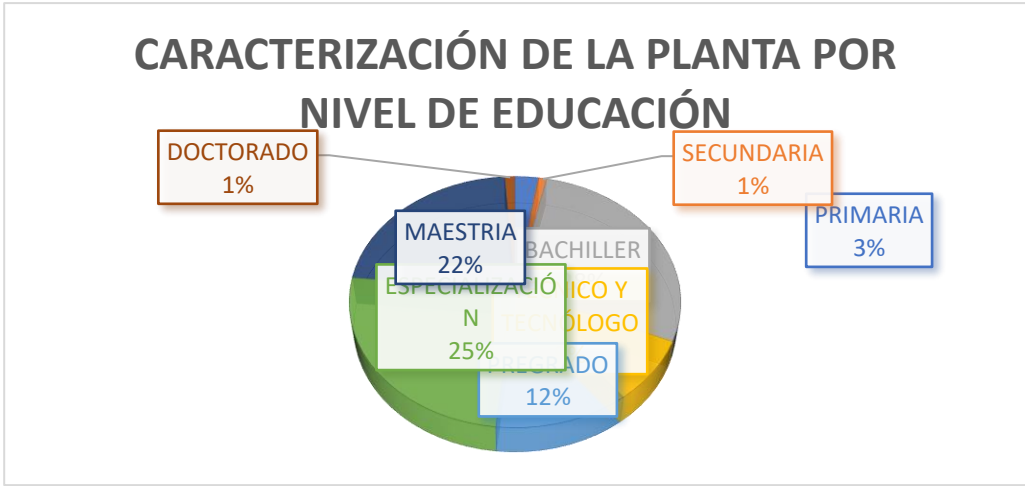
FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

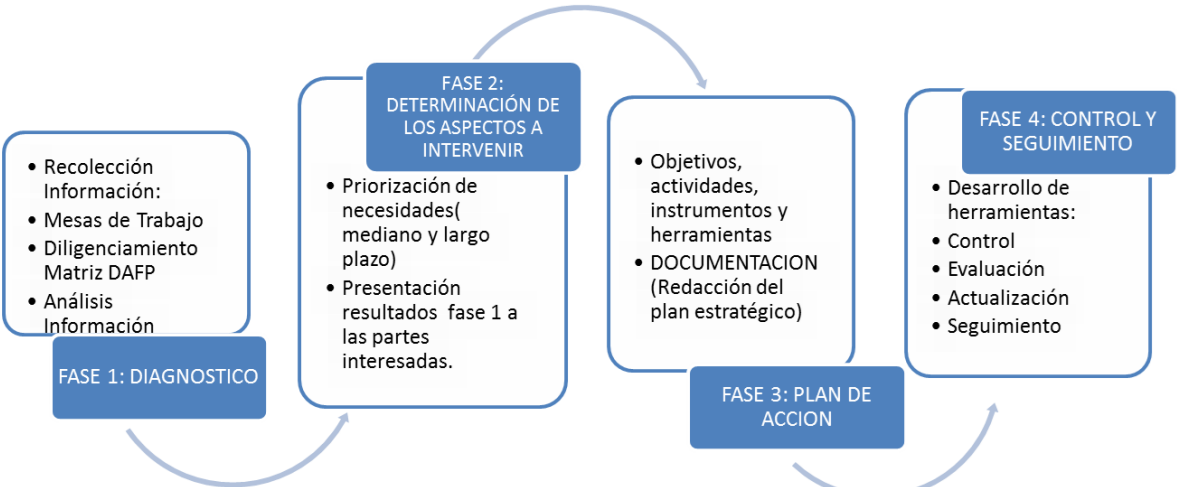
5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL





6. 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:



6.1. 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

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.

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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
				Versión 1		

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.

- 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: al servicio de los ciudadanos

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Como lo describe la OCDE (2016): La calidad de las políticas públicas y de los servicios prestados por cualquier gobierno está

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

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 - 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 subrutas:

- 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

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.

5. Ruta del Análisis de Datos: conociendo el talento






Tal como lo identificó la consultora Deloitte en su estudio de 2014 (Ver Ilustración 25), uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para una gestión estratégica del talento humano es el relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos son un insumo fundamental para la toma de decisiones, sin dejar de tener en cuenta que son los líderes los que aplican exitosamente lo que los algoritmos les sugieren. Como lo afirma Garton (2017): Aunque creemos firmemente que RRHH puede utilizar técnicas avanzadas y big data para identificar y desarrollar el talento capaz de marcar la diferencia, el primer y mejor lugar para que RRHH se haga valer es asegurar que las diferentes personas de una empresa están distribuidas y organizadas de manera correcta, así como dirigidas por mandos inspiradores (p. 1). Es así como conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos. Esta ruta se compone de la siguiente subruta: - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: es necesario avanzar hacia el desarrollo de métodos de recolección de datos, hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano. Temáticas relacionadas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Resultados 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.:

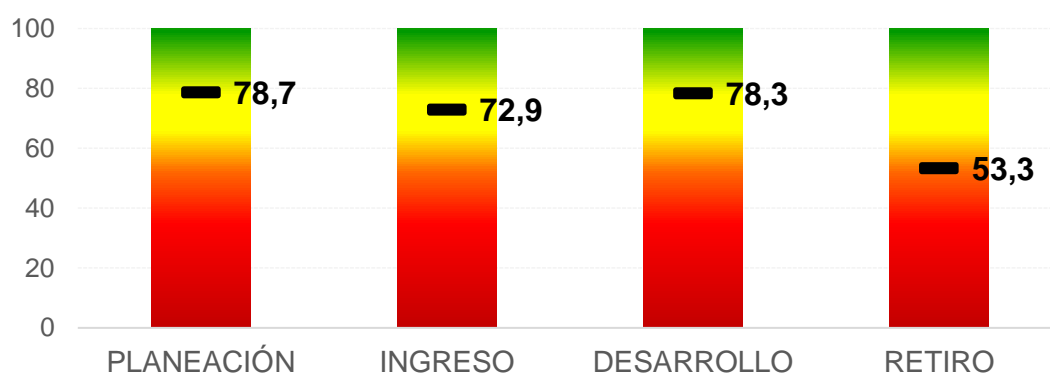
Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

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.



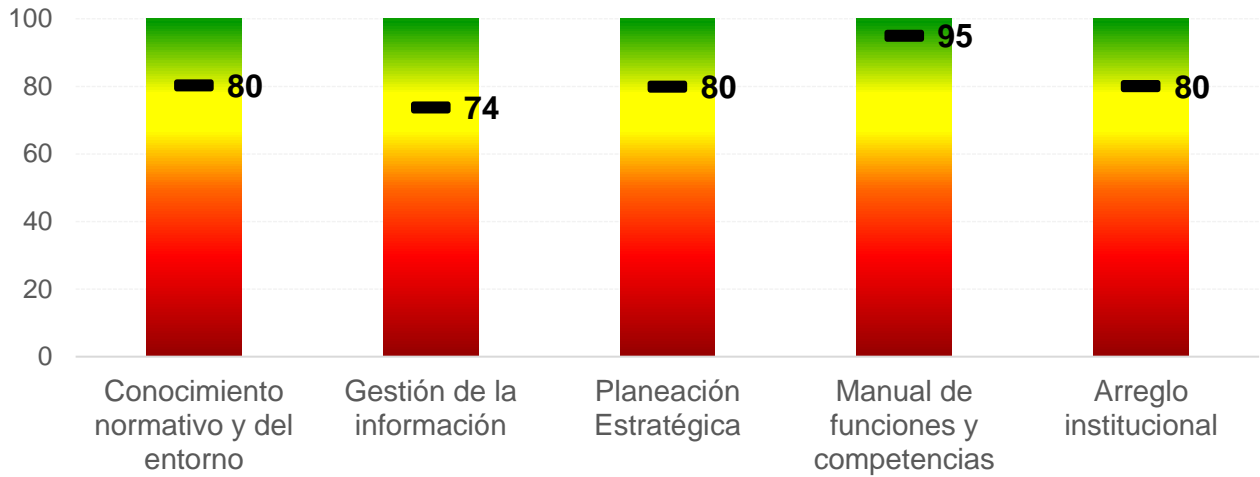
En la anterior gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política.

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.

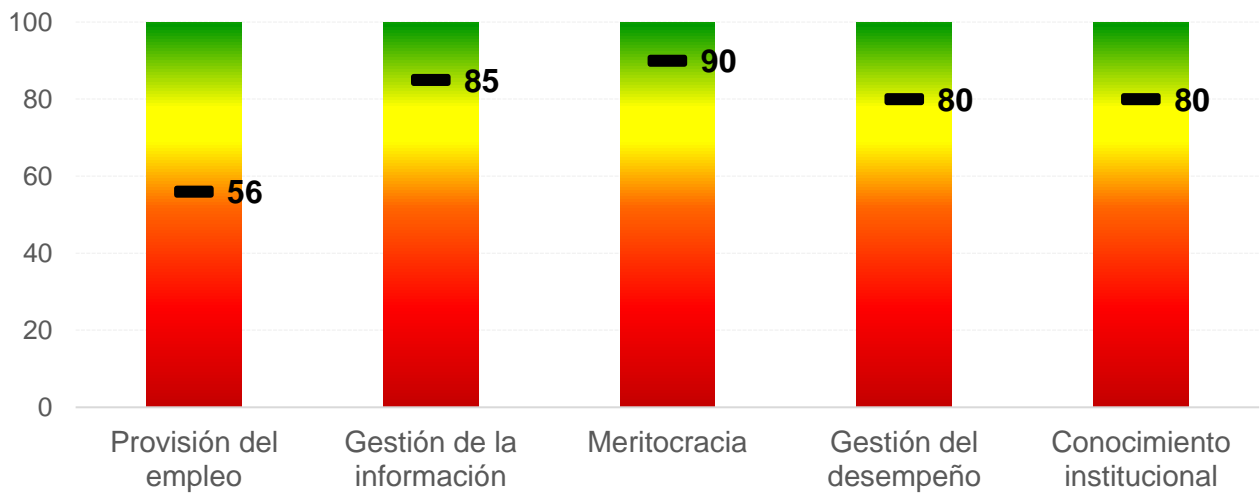
Un comportamiento alto frente a los procesos de planeación, ingreso y desarrollo de la GH en la gestión institucional.

a. CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS

i. Categorías del componente 1 Planeación



ii. Categorías del componente 2 Ingreso



iii. Categorías del componente 3 Desarrollo



El futuro es de todos

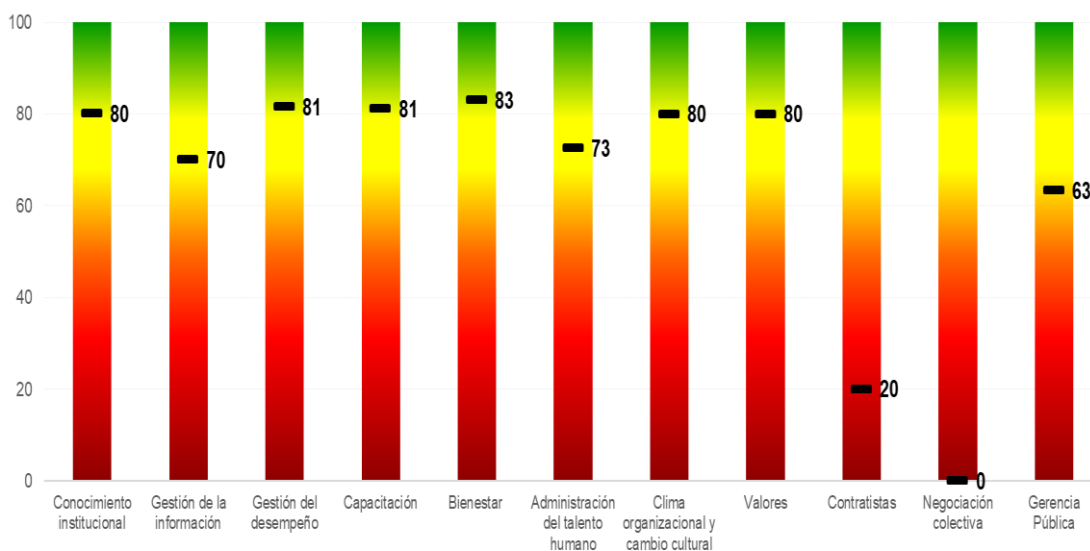
DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

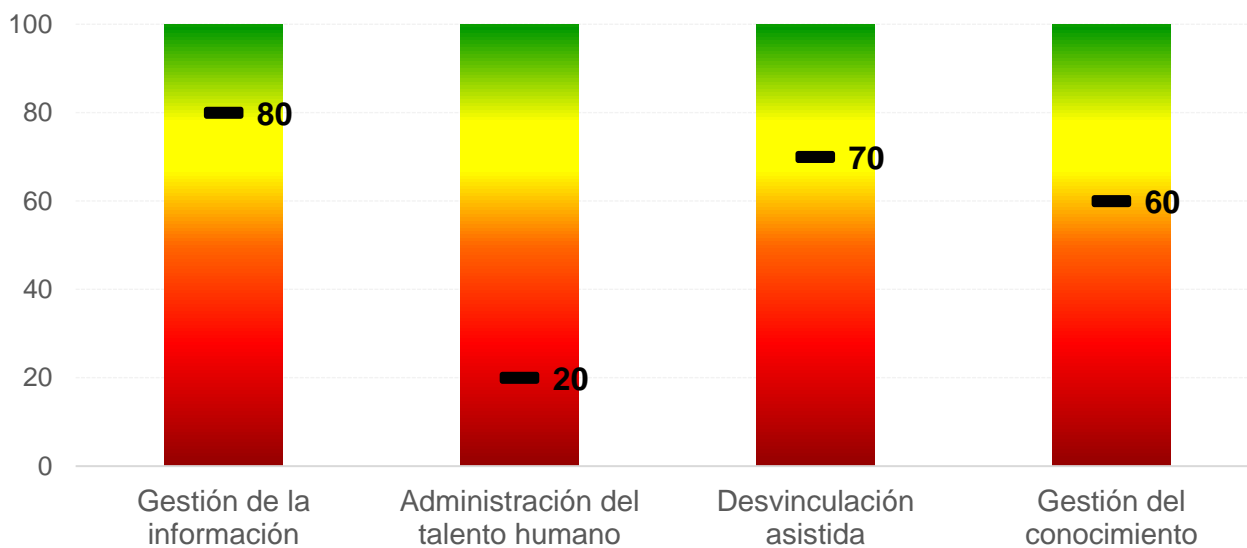
FECHA :

2019 | 01 | 20

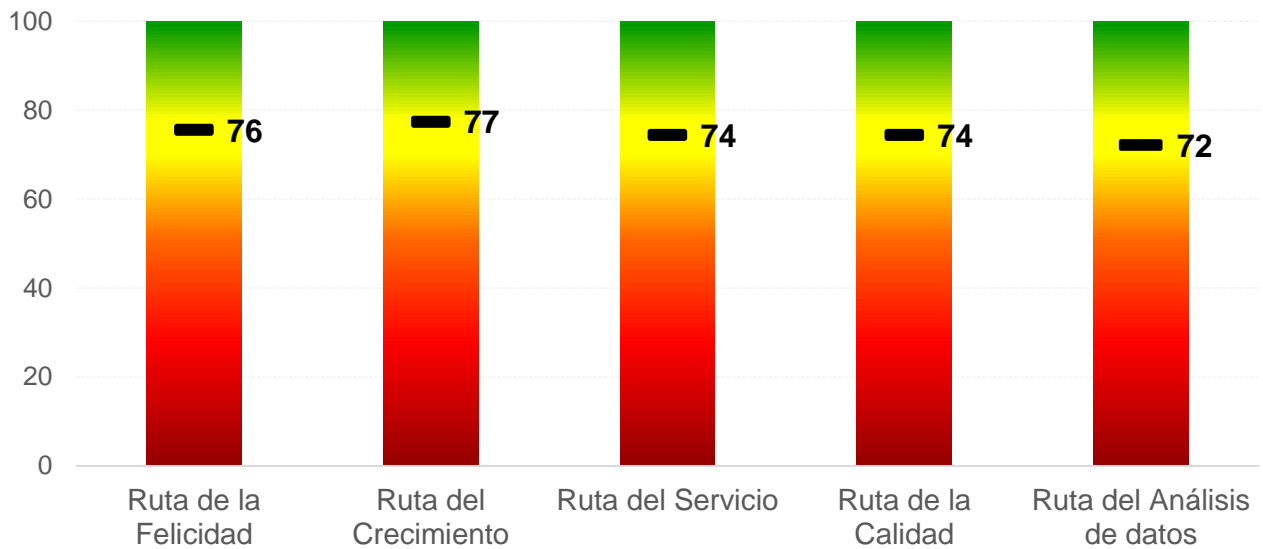
Versión 1



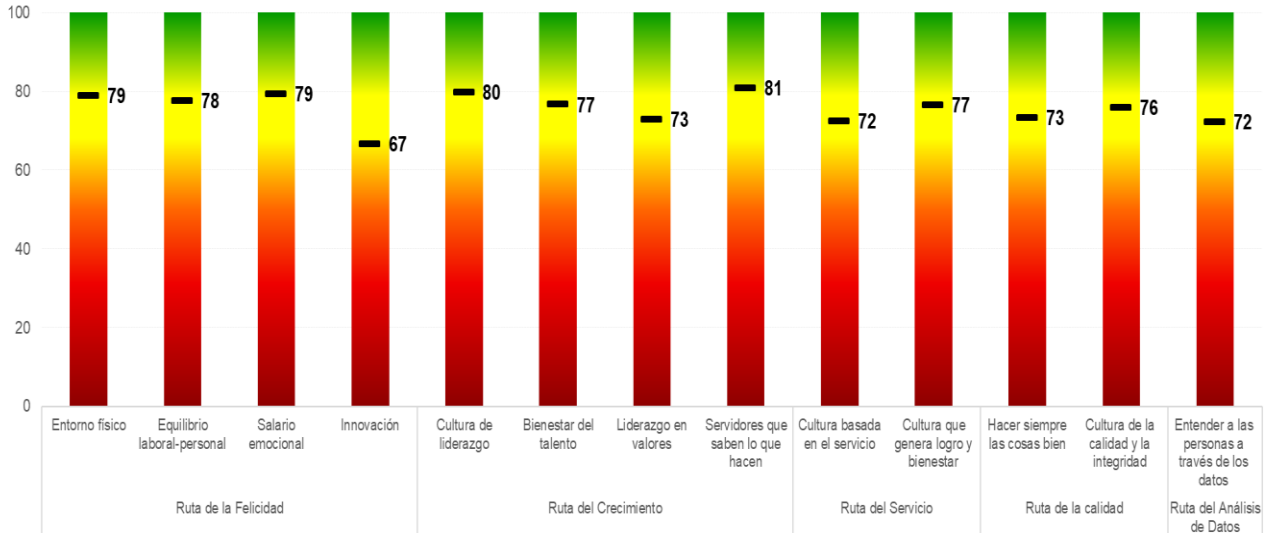
iv. Categorías del componente 4 Retiro



b. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



2. Diagnóstico del área según Variables del modelo



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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

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 del área.	Actividad en proceso de mejora
	2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Actividad en proceso de mejora
	3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Fortaleza
	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	Fortaleza
Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	Fortaleza
	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	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
	11	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Actividad en proceso de mejora
Planeación Estratégica	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Actividad en proceso de mejora



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	12A	<i>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</i>	Actividad en proceso de mejora
	12B	<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	Fortaleza
	12C	<i>Plan de bienestar e incentivos</i>	Actividad en proceso de mejora
	12D	<i>Plan de seguridad y salud en el trabajo</i>	Actividad en proceso de mejora
	12E	<i>Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP</i>	Actividad en proceso de mejora
	12F	<i>Plan de evaluación de desempeño</i>	Actividad en proceso de mejora
	12G	<i>Plan de inducción y reinducción</i>	Actividad en proceso de mejora
	12H	<i>Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</i>	Actividad en proceso de mejora
Manual de funciones y competencias	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Fortaleza
Arreglo institucional	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Actividad en proceso de mejora
Provisión del empleo	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Actividad en proceso de mejora
	16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Debilidad
	17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Actividad en proceso de mejora
	18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Debilidad
	19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Actividad en proceso de mejora
Gestión de la información	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Fortaleza
	21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Actividad en proceso de mejora



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	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.	Actividad en proceso de mejora
Meritocracia	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Actividad en proceso de mejora
	24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Fortaleza
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	Actividad en proceso de mejora
Conocimiento institucional	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Actividad en proceso de mejora
Conocimiento institucional	27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Actividad en proceso de mejora
Gestión de la información	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Actividad en proceso de mejora
	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	Debilidad
	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.	Debilidad
	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.	Actividad en proceso de mejora



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
Gestión del desempeño	32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Actividad en proceso de mejora
	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Fortaleza
	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.	Actividad en proceso de mejora
	35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	Fortaleza
	35A	<i>Evaluación del desempeño</i>	Fortaleza
	35B	<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</i>	Fortaleza
	36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Debilidad
Capacitación	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Fortaleza
	37A	<i>Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</i>	Fortaleza
	37B	<i>Solicitudes de los gerentes públicos</i>	Fortaleza
	37C	<i>Orientaciones de la alta dirección</i>	Fortaleza
	37D	<i>Oferta del sector Función Pública</i>	Fortaleza
		Desglosándolo en las siguientes fases:	
	37E	<i>Sensibilización</i>	Actividad en proceso de mejora
	37F	<i>Formulación de los proyectos de aprendizaje</i>	Fortaleza
	37G	<i>Consolidación del diagnóstico de necesidades</i>	Fortaleza
	37H	<i>Programación del Plan</i>	Fortaleza
	37I	<i>Ejecución del Plan</i>	Fortaleza
	37J	<i>Evaluación de la eficacia del Plan</i>	Fortaleza
		Incluyendo los siguientes temas:	
	37K	<i>Gestión del talento humano</i>	Fortaleza
	37L	<i>Integración cultural</i>	Actividad en proceso de mejora
37M	<i>Planificación, desarrollo territorial y nacional</i>	Actividad en proceso de mejora	
37N	<i>Relevancia internacional</i>	Debilidad	



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	37O	Buen Gobierno	Fortaleza
	37P	Contratación Pública	Fortaleza
	37Q	Cultura organizacional	Actividad en proceso de mejora
	37R	Derechos humanos	Debilidad
	37S	Gestión administrativa	Fortaleza
	37T	Gestión de las tecnologías de la información	Fortaleza
	37U	Gestión documental	Fortaleza
	37V	Gestión Financiera	Fortaleza
	37W	Gobierno en Línea	Fortaleza
	37X	Innovación	Debilidad
	37Y	Participación ciudadana	Actividad en proceso de mejora
	37Z	Servicio al ciudadano	Debilidad
	37A A	Sostenibilidad ambiental	Debilidad
	37A B	Derecho de acceso a la información	Fortaleza
	38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Fortaleza
Bienestar	39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Fortaleza
	39A	Incentivos para los gerentes públicos	Fortaleza
	39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Fortaleza
	39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Fortaleza
	39D	Criterios del área de Talento Humano	Fortaleza
	39E	Decisiones de la alta dirección	Fortaleza
	39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Actividad en proceso de mejora
		Incluyendo los siguientes temas:	
	39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Fortaleza
	39H	Artísticos y culturales	Fortaleza
	39I	Promoción y prevención de la salud	Actividad en proceso de mejora
	39J	Educación en artes y artesanías	Debilidad



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	39K	<i>Promoción de programas de vivienda</i>	Actividad en proceso de mejora
	39L	<i>Clima laboral</i>	Fortaleza
	39M	<i>Cambio organizacional</i>	Debilidad
	39N	<i>Adaptación laboral</i>	Debilidad
	39O	<i>Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio</i>	Fortaleza
	39P	<i>Cultura organizacional</i>	Actividad en proceso de mejora
	39Q	<i>Programas de incentivos</i>	Fortaleza
	39R	<i>Trabajo en equipo</i>	Actividad en proceso de mejora
	39S	<i>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</i>	Fortaleza
	40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Actividad en proceso de mejora
	41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Fortaleza
	42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Actividad en proceso de mejora
Administración del talento humano	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Actividad en proceso de mejora
	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Debilidad
	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Fortaleza
	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Actividad en proceso de mejora
	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Actividad en proceso de mejora
	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Debilidad
	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Actividad en proceso de mejora



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Actividad en proceso de mejora
Clima organizacional y cambio cultural	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Actividad en proceso de mejora
	51A	<i>El conocimiento de la orientación organizacional</i>	Actividad en proceso de mejora
	51B	<i>El estilo de dirección</i>	Actividad en proceso de mejora
	51C	<i>La comunicación e integración</i>	Actividad en proceso de mejora
	51D	<i>El trabajo en equipo</i>	Actividad en proceso de mejora
	51E	<i>La capacidad profesional</i>	Actividad en proceso de mejora
	51F	<i>El ambiente físico</i>	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
	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	Actividad en proceso de mejora
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	Actividad en proceso de mejora
Contratistas	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Debilidad
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.	Fortaleza
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Debilidad
	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.	Debilidad

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

Categorías	cod	Actividades de gestión	Valoración Interna
	60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Debilidad
	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.	Debilidad
	62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Fortaleza
Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Actividad en proceso de mejora
Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Debilidad
	65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Debilidad
Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Actividad en proceso de mejora
	67	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	Debilidad
Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Debilidad

Resultados Variables del Modelo

Análisis interno	cantidad	Porcentaje
Fortalezas	47	36%
Actividad en Proceso de Mejora	59	45%
Debilidades	24	18%

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

FASE 2: Prioridades de intervención

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.
Gestión de la información	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros),

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

Categorías	Actividades de gestión
	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 reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
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

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

Categorías	Actividades de gestión
Bienestar	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
Bienestar	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.
Capacitación	Cultura organizacional
Capacitación	Integración cultural
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

 <p>El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
				Versión 1		

Categorías	Actividades de gestión
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)
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

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :
	2019	01	20	
	Versión 1			

Categorías	Actividades 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.
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 reintegración
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 los 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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS
HUMANOS 2019 - 2022**

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

Categorías	Actividades de gestión
Bienestar	Decisiones de la alta dirección
Bienestar	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)
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 públicos
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

 <p>El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

Categorías	Actividades de gestión
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
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 Humano
Gestión del desempeño	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:
Gestión del desempeño	Evaluación del desempeño
Gestión del desempeño	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes
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

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

FASE 3: PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2019

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	PRODUCTO O SERVICIO DEL CATÁLOGO	ENTREGABLES	CUMPLIMIENTO
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.	100%
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	Documento que contiene plan de trabajo (definición requerimientos, alcance, cronograma, responsables) para definición de cultura organizacional, alineado con plan anual de bienestar y estímulos. Definición de la cultura organizacional deseada para el DNP e identificación de brechas. Presentación de la cultura organizacional y las brechas identificadas a la alta dirección.	100%



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

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	Plan de trabajo para la mejora, sistematización, actualización e integración de los sistemas de EDL de la entidad (diagnostico, requerimientos, alcance, cronograma, responsables) Pruebas de funcionalidad del sistema EDL. Sistemas de EDL actualizados, integrados, enviados para aprobación CNSC.	
--------------------------------	--	--	---	--



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

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.</p> <p>Informe de las actividades ejecutas Plan Institucional de Capacitación segundo semestre.</p> <p>Documento para definición de herramientas para gestionar el conocimiento.</p>	100%
--------------------------------	--	--	--	------

 <p>El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

<p>Gestión integral institucional</p>	<p>Mejorar el desempeño institucional que garantice el cumplimiento de los objetivos y metas definidos por la entidad</p>	<p>Documentos de análisis de coyuntura y prospectiva para la optimización y organización de temas pensionales cargo de DNP.</p>	<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>	<p>100%</p>
---------------------------------------	---	---	--	-------------



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022

FECHA :

2019 | 01 | 20

Versión 1

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 estumilos, 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>	100%
--------------------------------	--	---	---	------

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

FASE 4: PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2020

DEPENDENCIA	EJES ESTRATÉGICOS	DENOMINACIÓN	ALCANCE
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	Gestión integral institucional	Seguimiento a los planes estratégicos de Talento Humano	Incluye: PERH, PIC, PAV, Bienestar, SST
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	Gestión integral institucional	Situaciones administrativas relacionadas con la vinculación y gestión del talento humano.	Incluye vinculaciones, encargos, retiro, primas técnicas, certificaciones.
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	Gestión integral institucional	Optimización del trámite para la expedición de certificaciones mediante el aplicativo CETIL	Información tiempos laborados cargada en el sistema para población prepensionada
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	Gestión integral institucional	Liquidación de la nómina DNP, SGR y pensionados	Dentro de los términos legales
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	Gestión integral institucional	Seguimiento al indicador de resultado del proceso	Incluye el diseño de un nuevo indicador y 3 seguimientos trimestrales
SECRETARIA GENERAL	Gestión integral institucional	Estudio Técnico de Reestructuración del DNP	Incluye estructura, perfiles y cargas
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	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

	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

SECRETARIA GENERAL	Gestión integral institucional	Proceso: planeación y mantenimiento del MOP	Incluye ISO 45001, ISO 14001 y GPW
SECRETARIA GENERAL	Gestión integral institucional	Gestión del conocimiento institucional	Incluye plan de trabajo, diseño de la estrategia

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022		FECHA :		
			2019	01	20
			Versión 1		

FASE 5: CONTROL Y SEGUIMIENTO

El control y seguimiento del Plan Estratégico se realizará de acuerdo con lo establecido en la Guía para formulación y seguimiento de la planeación Institucional PIG 01, que establece un seguimiento periódico de los compromisos del plan de acción.

Otros mecanismos de control y seguimiento son:

- Aplicación anual de la matriz Estratégica de Talento Humano, para verificar el avance en los diferentes componentes.
- Resultados FURAG.

SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN 2019

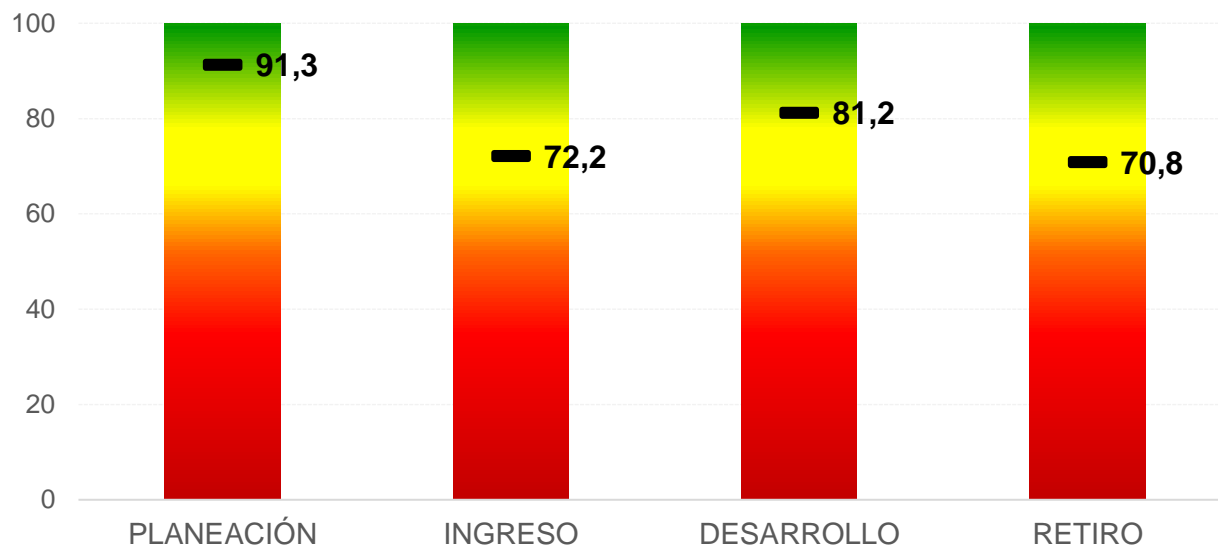
Las actividades propuestas en el plan de acción se desarrollaron de acuerdo en un porcentaje de cumplimiento en el 100%.

SEGUIMIENTO MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO 2019

Una vez evaluada la gestión del año 2019 frente a las variables propuestas por la matriz estratégica se encuentra un aumento en el puntaje general de 77,7 en diciembre de 2018 a 81,7 en diciembre de 2019.

   										
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO										
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL					
					81,7					
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno, y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0-20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad 21-40 Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad 41-60 Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad 61-80 Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad 81-100 Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano	Al día	100	
		Conocimiento normativo y del entorno	93,3	2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0-20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad 21-40 Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad 41-60 Está recopilada y organizada la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad 61-80 Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la normatividad aplicable para la gestión del Talento Humano de la entidad 81-100 Está recopilada, fácilmente accesible y se evidencia su uso en el momento de planificar estratégicamente el Talento Humano de la entidad	Al día	100	
						0-20 No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables				

Calificación por Componentes



Al revisar el avance por componentes encontramos un aumento en la mayoría de los componentes de la matriz así:

COMPONENTE	DICIEMBRE 2018	DICIEMBRE 2020	PORCENTAJE DE AVANCE VIGENCIA 2019
PLANEACIÓN	78,7	93,1	14%
INGRESO	72,9	72,9	0%
DESARROLLO	78,3	81,2	3%
RETIRO	53,3	70,8	18%

- Planeación: planeación se mejoró en aspectos relacionados con el conocimiento normativo, la planeación estratégica, el manual de funciones y arreglo institucional y se debe reforzar el trabajo en aspectos relacionados con la gestión de la información.
- Ingreso: es importante reforzar el cumplimiento de la provisión de los empleos, mejorando tiempos y desarrollando concursos de méritos para la provisión de vacantes definitivas.
- Desarrollo: todas las variables de esta categoría tuvieron un avance de 2 a 3 puntos, los aspectos que no tuvieron avance son los relacionados con la gestión de la información. Se debe reforzar la medición del impacto.
- Retiro: avance significativo en Gestión de la información y administración del talento humano, aspectos que se reforzaron y se deben seguir trabajando son desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

 El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación	PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2019 - 2022			FECHA :		
				2019	01	20
	Versión 1					

Anexos

Anexo 1: Plan anual de Vacantes 2020

Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020

Anexo 3: Plan Institucional de Capacitación 2020

Anexo 4: Plan Anual de Bienestar 2020

Anexo 5: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020

Anexo 6: Plan de Monitoreo de SIGEP 2020