



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Vigencia 2023-2026

ENERO, 2023. BOGOTÁ D.C

Contenido

1. VIGENCIA	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO GENERAL.....	9
4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	9
5. MARCO NORMATIVO	9
6. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TALENTO HUMANO.....	13
6.1 ASPECTOS TRANSICIONALES	14
6.2 PREMISAS DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO	16
6.3 INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD.....	17
6.4 SISTEMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN.....	18
6.5 AGENDA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN	18
7. PLANES QUE HACEN PARTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	19

1. VIGENCIA

Versión	Fecha de Versión	Observación
1	2023- 01-30	Creación del documento

Este es un documento que se presenta para el período de gobierno 2023 -2026 y que deberá ser actualizado cada año, en cuanto al avance año del desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos. Y deberá relacionar año a año, en el cuadro, cada actualización de la siguiente manera:

Versión	Fecha de Versión	Observación
1	2023- 01-31	Creación del documento
2	2024- 01-31	Actualización vigencia 2023

2. INTRODUCCIÓN

El Departamento Nacional de Planeación tiene como principal misión ser el centro de pensamiento del Gobierno Nacional, para impulsar la implantación de una visión estratégica del país en los campos social, económico y ambiental, a través del diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas colombianas, el manejo y asignación de la inversión pública y la concreción de estas en planes, programas y proyectos del Gobierno.

Misión que solo se puede lograr con las personas, quienes les dan vida a las Organizaciones. En este sentido, la gestión de las personas es más que una función administrativa. Va más allá del control de las actividades del personal. Tiene que ver con la planeación, organización, dirección e innovación para la gestión de las personas. Es decir, es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades. Chiavenato (2002).

El Director de la entidad, ha manifestado que “El PND 2022-2026 pone sus mayores énfasis en la disminución de las desigualdades y en la superación de las injusticias que les son propias, por lo que la redistribución de los recursos prioriza a los sectores de la sociedad y a las regiones que producen la riqueza, pero no se han beneficiado con ella” lo que debe poner en marcha un plan de bienestar que conecte con la motivación intrínseca de las personas, siendo ésta, un determinante del desempeño institucional.



El DNP, fue creado por el artículo 3 de la Ley 19 de 1958, como el Departamento Administrativo de Planeaciones y Servicios Técnicos, reorganizado por el artículo 16 de la Ley 76 de 1985

Es una entidad eminentemente técnica que impulsa la implantación de una visión estratégica del país en los campos social, económico y ambiental, a través del diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas colombianas, el manejo y asignación de la inversión pública y la concreción de estas en planes, programas y proyectos del Gobierno.

MISION

El DNP es el centro de pensamiento del Gobierno Nacional que coordina, articula y apoya la planificación de corto, mediano y largo plazo del país, y orienta el ciclo de las políticas públicas y la priorización de los recursos de inversión.

VISION

En 2030 el DNP será una entidad que incidirá efectivamente en el desarrollo sostenible del país a través de la optimización de la planeación, innovación e inversión pública.

Lealtad-integridad-honestidad-respeto-compromiso-diligencia-solidaridad y justicia.

VALORES





EL CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

Ésta es la máxima autoridad nacional de planeación y se desempeña como organismo asesor del Gobierno en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país. Para lograrlo, coordina y orienta a los organismos encargados de la dirección económica y social en el Gobierno, a través del estudio y aprobación de documentos sobre el desarrollo de políticas generales que son presentados en sesión.



El Departamento Nacional de Planeación desempeña las funciones de Secretaría Ejecutiva del CONPES, y por lo tanto es la entidad encargada de coordinar y presentar todos los documentos para discutir en sesión.



El Sisbén es el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, que permite clasificar a la población de acuerdo con sus condiciones de vida e ingresos. Esta clasificación se utiliza para focalizar la inversión social y garantizar que sea asignada a quienes más lo necesitan.

Con estas herramientas identifica, clasifica y ordena a la población según su situación socioeconómica.

SISTEMA GENERAL DE REGALIAS



Tiene por objeto determinar la distribución, objetivos, fines, administración, ejecución, control, el uso eficiente y la destinación de los ingresos provenientes de la explotación de los recursos naturales no renovables precisando las condiciones de participación de sus beneficiarios. Este conjunto de ingresos, asignaciones, órganos, procedimientos y regulaciones constituye el Sistema General de Regalías; Garantizando el uso eficiente y la destinación de los ingresos provenientes de la explotación de los recursos naturales no renovables.

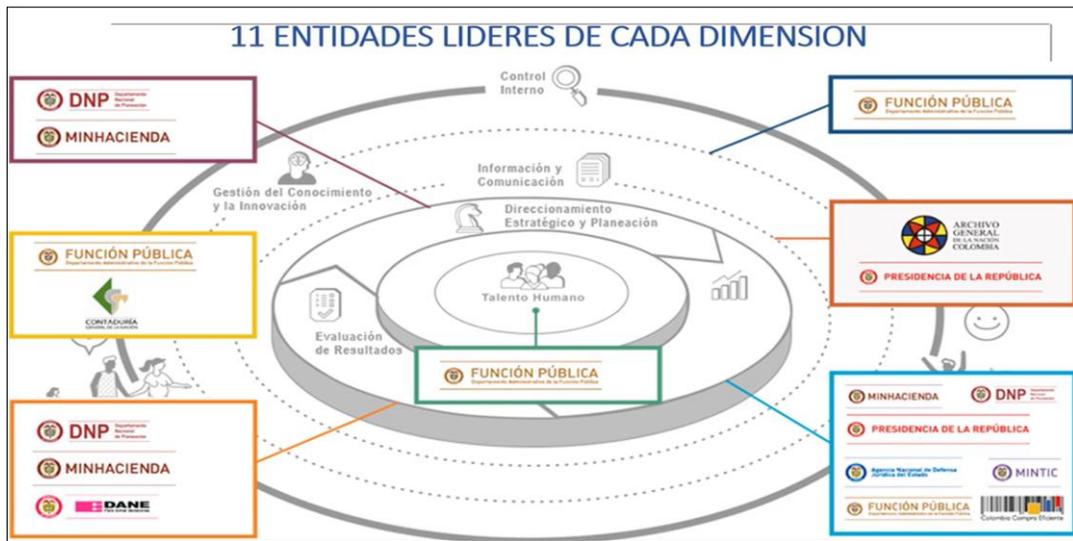


Son un acuerdo marco de voluntades cuyo propósito es articular políticas, planes y programas orientados a la gestión técnica y financiera de proyectos de alto impacto. Se convierten en una herramienta de planeación regional, subregional y departamental, de la que pueden formar parte las entidades territoriales, esquemas de asociación territorial y subregiones funcionales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

En este sentido, la política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.



El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello; es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

En la actualidad la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos.

Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los

objetivos estratégicos del país.

Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento del desempeño de los funcionarios de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo permitiendo el posicionamiento de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y el fortalecimiento de la gestión y articulación interna del Departamento Nacional de Planeación.

4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La adecuada Gestión del Talento Humano de una organización debe facilitar la realización de las personas como individuo irrepetible, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. En donde el capital humano, vean la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa organización, hablamos de una Gestión del Talento Humano, que, si bien es cierto, debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las organizaciones.

Pero existe una amenaza permanente a la existencia de las organizaciones en un mundo dinámico, los cambios. Estos traen consigo transformaciones en los estilos de vida de las personas, las relaciones interpersonales y, por consiguiente, cambios en las condiciones de supervivencia y competitividad de las organizaciones.

5. MARCO NORMATIVO

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.

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	

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
DESAROLLO		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.4
		Corte Constitucional	Sentencia T-685
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
	Administración del talento humano	Ley 1780 de 2016	
		Concepto 216141 de 2016 DAFP	
		Decreto 1072 de 2015	
		Concepto 70171 de 2015 DAFP	

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 fijó directrices para la integración de los planes

institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

6. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TALENTO HUMANO

a. Recursos Humanos

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un “sustituible” engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de “indispensable” para lograr el éxito de una organización. Concepto en el que se denomina al factor humano como insumo, instrumento para cumplir con un objetivo específico de las organizaciones, sin tomar en consideración que éste es el capital principal de la organización.

b. Talento Humano

La empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influye notoriamente en el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de los componente de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por si mismo y entregarle lo mejor de si a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y como es reconocido. Es así, que hablar de talento humano, implica reconocer que el factor humano tiene capacidades, habilidades, características y conocimientos que le dan movimiento y dinamismo a las organizaciones.

c. Gestión del Talento Humano

Busca organizar y gestionar las capacidades del factor humano para construir equipos competitivos. Es aquella gestión acertada que reconoce que el factor humano a partir de su desarrollo y participación en la organización permitirá estimular la productividad en cada uno de los puestos de trabajo. La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está

basada en elementos como la tecnología y la información; sino que “la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa”. Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la empresa y nuestra misión en ella.

6.1 ASPECTOS TRANSICIONALES

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: *La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.*

GLOBALIZACIÓN:

El término "globalización" , abarca los nuevos descubrimientos del hombre y las innovaciones tecnológicas que cambian nuestra forma de ver el mundo, creando un impacto a nivel mundial, en donde el objetivo central es convertir todo el planeta en un gran mercado.

Antecedentes de la Globalización:

- Revolución Industrial.
- La caída del Muro de Berlín.
- Los Mercados Financieros.
- La Sociedad de la Información.

La globalización exige adaptaciones nuevas, procesos productivos nuevos y un reajuste permanente del aparato de producción. Adaptación a las fluctuaciones del mercado y sus demandas particulares.

Para las organizaciones se presentan un sinnúmero de tareas que de ser ejecutadas elevarán sus posibilidades de éxito en la penetración de nuevos mercados. Las principales tienen que ver con la implementación de procesos de producción más productivos, invertir en tecnología, sano manejo de las finanzas, desarrollar habilidades de negociación incluso para el contexto internacional, gerenciar todos sus recursos de acuerdo con las políticas y estándares globales, y trabajar en equipo con compañías multinacionales que entren al país, entre otras.

Características generales de la Globalización:

- Nuevas tecnologías.
- Nuevos actores.
- Organización de la producción a escala mundial.
- Creciente poder de los mercados financieros.
- Falta de sincronización entre el desarrollo de la economía y del empleo.
- Cambios en la demanda y ciclos más cortos de vida de los productos

CAMBIOS EN EL CONTEXTO:

Las empresas enfatizan las ventajas competitivas, se orientan al mercado y se transforman a partir de procesos de outsourcing, con estructuras mas horizontales, predominio de pocos niveles y menos jerarquías. Se requieren trabajadores cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de gestión, su capacidad de aprendizaje continuo y de adaptación a los permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional, para poder responder a las nuevas formas de producción y eficiencia organizacional, según las cuales, las empresas deben adoptar mecanismos de gestión modernas para llegar a competir en el mercado internacional

Entre los aspectos a tener en cuenta son:

- Implementación de las nuevas tecnologías.
- Aumento del nivel de formación de los trabajadores.
- Cambios políticos y jurídicos.
- Cambios en el plano individual y personal del trabajador.

VALORACIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Conocimiento y capital intelectual son dos de los valores que en los últimos tiempos ha ido adquiriendo protagonismo. Su impacto se está dejando notar en las organizaciones, sobre todo en sus estructuras y en el valor intrínseco que estas toman en el mercado. La emergencia de lo intangible, el punto donde se está anclando la sociedad del conocimiento, es uno de los principales motores del cambio.

El desarrollo y la globalización de la tecnología de la información y las comunicaciones en los años 90 de finales del pasado siglo XX, trajo consigo la sociedad del conocimiento donde la administración desarrollo la Gestión del Conocimiento, que hasta ahora se venía desarrollando, pero de una forma muy desorganizada y en un segundo plano, dándole más relevancia al capital financiero y físico de la empresa.

La Gestión del Conocimiento es un nuevo enfoque de la administración porque a través de este proceso se puede adquirir y retener el conocimiento necesario para su utilización en las organizaciones, para una mejor gestión.

6.2 PREMISAS DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO

El BID en el informe sobre “La situación del servicio civil en América Latina” señala lo siguiente:

En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito y neutralidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos (BID,2006:5)

Servicio Civil, como un conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público en el gobierno central y las personas que lo integran para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, el control de la corrupción, el aumento de la confianza en el gobierno, la mejora en la entrega de servicios y una ejecución presupuestaria del gasto de inversión más eficiente.

Una cantidad importante de recursos en las remuneraciones de los empleados públicos; en promedio un % del producto interno bruto (PIB), equivalente a un (1)% de los ingresos tributarios y a un % del gasto total del sector público. Esto, con el propósito de contar con servicio civil comprometido para lograr una mayor capacidad del Estado y una mejor calidad del gasto público.

6.3 INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD

INNOVACION

¿QUÉ ES LA INNOVACION?

es un proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos.

¿QUÉ SE BUSCA?

Se busca el desarrollo del País, de las regiones, de los departamentos y municipios, logrando que Colombia sea un líder en innovación.



COMPETITIVIDAD

¿QUÉ ES LA COMPETITIVIDAD?

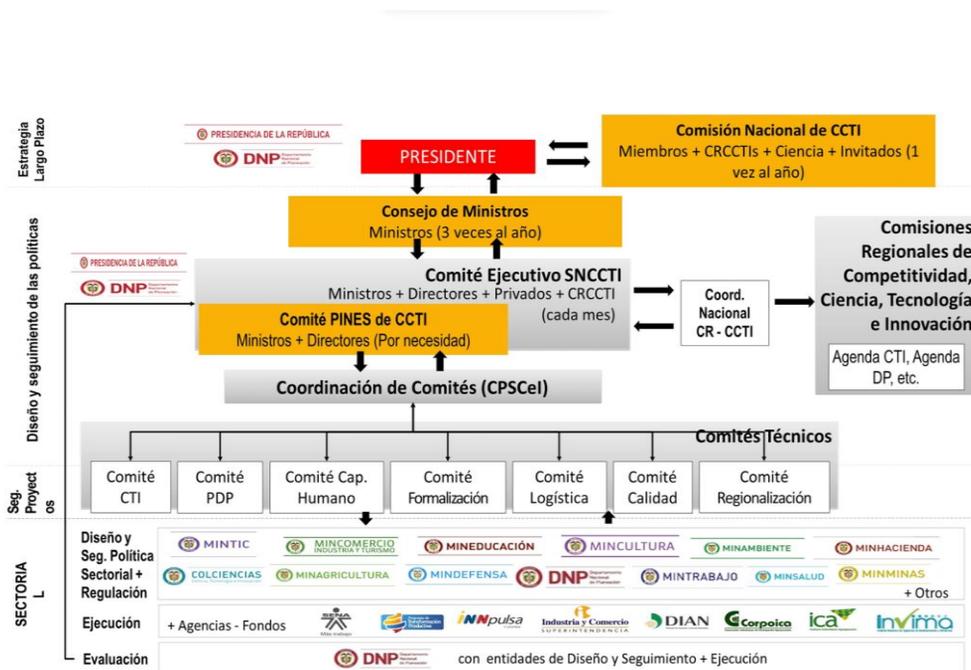
la competitividad puede definirse como la capacidad de una empresa o una entidad para crear e implementar estrategias competitivas y mantener o aumentar su cuota de productos en el mercado de manera sostenible.

¿QUÉ SE BUSCA?

lograr que, a 2030, Colombia se ubique entre los tres países más competitivos de América Latina.



6.4 SISTEMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN



Se encarga de coordinar y orientar las actividades que realizan las instancias públicas, privadas y académicas relacionadas con la formulación, implementación y seguimiento de políticas que promuevan la competitividad e innovación del País bajo una visión de mediano y largo plazo.

6.5 AGENDA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN

- 1er Nivel–Estratégico: Recibe el nombre de “Comisión Nacional” Conformado por la Presidencia de la República, Gabinete, Rep del sector privado, laboral, académico y regional. (Reunión semestral) .
- 2do Nivel– Ejecutivo: “Comité Ejecutivo” conformado por tres importantes partes; El primero es por la Consejería presidencial para la competitividad, Ministros (comercio, tic, agricultura, educación, trabajo) Director del DNP, confecámaras, entre otros. El segundo, el comité de regionalización y por último las comisiones regionales de competitividad innovación.

- 3ro Nivel–Técnico: Coordina la Consejería Presidencial para la competitividad y gestión pública. Hay diferentes comités basados en las áreas importantes para apoyar el desarrollo de competitividad e innovación en el País.

7. PLANES QUE HACEN PARTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH) 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.



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.

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.

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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



Con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad deberá contribuir a la competitividad del país.

➤ INDICADORES DE INNOVACION EN COLOMBIA

El Informe Departamental de Innovación de Competitividad para Colombia (IDIC) Es una iniciativa del DNP que mide comparativamente las capacidades y condiciones sistemáticas para la innovación en los departamentos del País e identifica las asimetrías entre departamentos mediante la identificación de sus fortalezas y oportunidades de mejora.

➤ INDICADORES DE COMPETITIVIDAD EN COLOMBIA

El Informe Nacional de Competitividad (INC) es una publicación anual que proporciona información actualizada y pertinente sobre el estado de algunas de las áreas que se consideran críticas para la competitividad del país.

IMD – Anuario Mundial de Competitividad El anuario de competitividad es un informe anual acerca de las economías más competitivas del mundo, estudia la capacidad de las naciones para proveer y mantener un ambiente de competitividad en las

empresas, basado en un análisis de 60 economías, entre las que se incluye Colombia.

El informe departamental de competitividad, también permite determinar las fortalezas o debilidades en cuanto a la competitividad en Colombia, a través: 4 factores, 13 pilares, 27 subpilares y 106 indicadores.

Son Anexos del presente Plan Estratégico los siguientes:

1. Plan de Bienestar e Incentivos
2. Plan Institucional de Capacitación
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos⁵.
5. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.