

Plan Estratégico del Talento Humano

Grupo de Gestión Humana

Enero de 2022



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5
1.1. CONTEXTO NORMATIVO	5
1.2. CONTEXTO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO	7
1.2.1. MISIÓN	7
1.2.2. VISIÓN.....	7
1.2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
1.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	8
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	9
2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	10
2.1. OBJETIVO GENERAL	10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
3. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	11
3.1. Disponer de información.....	12
3.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.	13
3.3. Elaborar el Plan de Acción.....	17
3.4. Implementar el Plan de Acción	17
3.5. Evaluar la Gestión.	17
3.6. Registros	18
4. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	19



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura tiene como misión formular, coordinar e implementar la política cultural del Estado colombiano para estimular e impulsar el desarrollo de procesos, proyectos y actividades culturales y artísticas que reconozcan la diversidad y promuevan la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación.

Dentro de los objetivos estratégicos se definió “*Fortalecer la capacidad de gestión y desempeño institucional y la mejora continua de los procesos, basada en la gestión de los riesgos, el manejo de la información y la evaluación para la toma de decisiones*”, con el cual se articula el proceso de Gestión Humana, dentro de la estrategia “Fortalecimiento de las políticas de gestión del Talento Humano”.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de Cultura.

El presente documento se elaboró a partir del diagnóstico realizado en la Matriz de Autodiagnóstico del Talento Humano, que para tal efecto desarrolló el Departamento Administrativo de la Función Pública, alineado al plan de acción que se estableció por parte del Ministerio para la vigencia 2022, y en concordancia con los preceptos del Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el diagnóstico de necesidades de capacitación y de Bienestar e Incentivos, los resultados del Estudio de Clima Laboral y la Batería de evaluación de los factores riesgo psicosocial, el plan de previsión de personal y el plan de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se tomó como referencia lo señalado en el “Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano”, emitido en julio de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en algunos de los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales se convierten en elementos fundamentales para este proceso de preparación. Dichos principios corresponden a:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia.
- Aprendizaje e innovación.
- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización
- Mejoramiento continuo.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Política de Integridad, que será el eje central del plan para la presente vigencia.

Dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad, hacen parte integral del presente documento los planes relacionados a continuación:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo



1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1.1. CONTEXTO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Ministerio se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Código Disciplinario Único.
- Ley 397 de 1997. “Por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 y demás artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias”.
- Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Ley 1185 de 2008. “Por medio de la cual se modificó y adiciono la ley 397 de 1997”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Ley 1834 de 2017. “Por medio de la cual se fomenta la economía creativa Ley Naranja”.
- Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



- Ley 1955 de 2019. “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022”.
- Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 052 de 2017. “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad”.
- Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos “.
- Decreto 2120 de 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”
- Decreto 2121 de 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”
- Decreto 1800 de 2019. “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”.
- Acuerdo No. 617 de 2018, CNSC. "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Resolución 425 de 2009. “Por la cual se establecen las políticas y se dictan otras disposiciones para el desarrollo de los programas de capacitación en el Ministerio de Cultura”.
- Resolución 4566 de 2016. “Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones”.



- Resolución 667 del 03 de agosto de 2018. “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- Resolución 0312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- Resolución 104 de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura.

1.2. CONTEXTO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO

1.2.1. MISIÓN

Formular, coordinar e implementar la política cultural del Estado colombiano para estimular e impulsar el desarrollo de procesos, proyectos y actividades culturales y artísticas que reconozcan la diversidad y promuevan la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación.

1.2.2. VISIÓN

En el 2022 el Ministerio de Cultura será reconocido en el ámbito nacional e internacional por su contribución a la transformación social y económica, a partir de una política con enfoque territorial y poblacional que fortalece la protección del patrimonio, el ejercicio de los derechos culturales y el desarrollo de la economía naranja impulsando la labor de los creadores y gestores culturales.”



1.2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



1.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

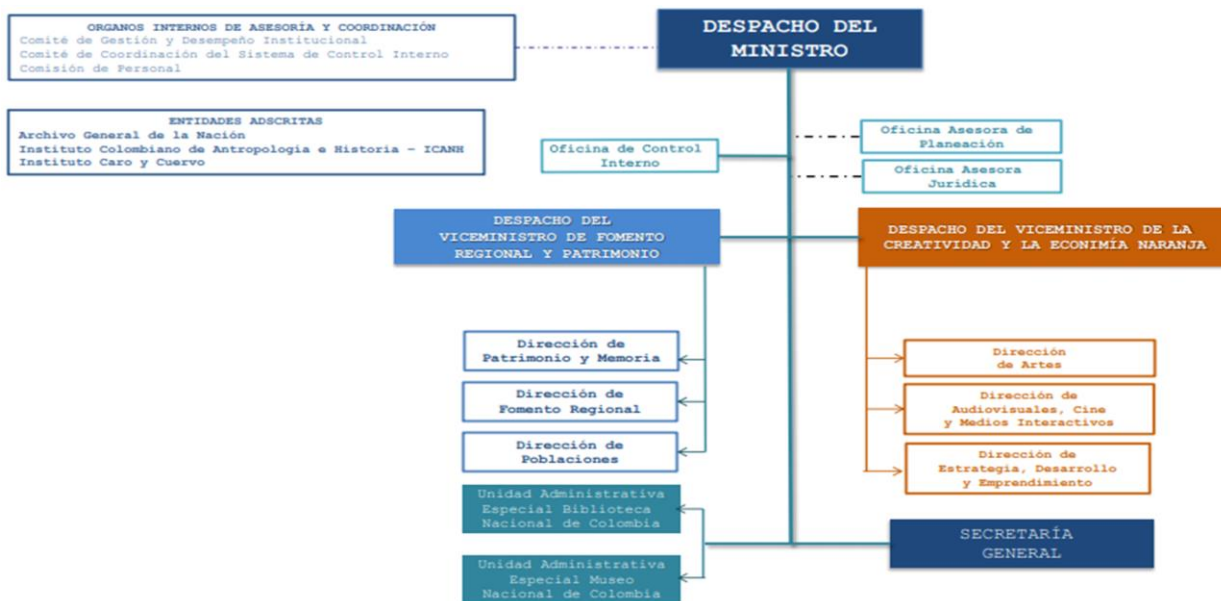
En la vigencia 2021 el Ministerio desarrolló la Política de Integridad que tiene como objetivo consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.

A su vez, en la vigencia 2018 se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. El Ministerio es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman. Es por esto que se crea “Nuestro Código de Integridad”, ajustándolo a los “Valores del Servidor Público – Código de Integridad”, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017, en cuanto al manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que implementa el Código de Integridad para todas las entidades del Estado.



1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones el Ministerio está organizado en trece dependencias, dos unidades administrativas sin personería jurídica y tres entidades adscritas. (Ver Organigrama)



Con respecto a la planta de personal está compuesta por 314 cargos, de los cuales 278 están provistos y 36 se encuentran vacantes. (Ver Plan de Previsión de Recursos Humanos).

A continuación, se relacionan los cargos provistos según la naturaleza del empleo.

CARGOS PROVISTOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera Administrativa	165
Libre Nombramiento	84
Provisional	29
TOTAL CARGOS PROVISTOS	278

En cuanto al género encontramos que la mayoría corresponde a mujeres con el 57% y el 43% a hombres.

Asimismo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, el Ministerio creó grupos internos de trabajo, de conformidad con lo señalado en la ley 489 de 1998.



Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el Ministerio adopto el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC. De igual forma, en materia de evaluación de la gestión de los gerentes públicos, mediante Resolución 419 de 2017, el Ministerio adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir en acciones concretas que lleven a los servidores públicos del Ministerio de Cultura a incrementar los niveles de felicidad y productividad, a cumplir las metas de la entidad y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, destacando los valores del servicio público.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos a través del programa de bienestar e incentivos.
- Implementar acciones en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con el recurso humano idóneo para la entidad.
- Realizar acciones encaminadas al fortalecimiento de la planta y la modificación de la estructura de la entidad, de forma que flexibilice las cargas y contribuya al equilibrio en la vida laboral y personal de los colaboradores del ministerio.
- Implementar el plan de intervención de clima laboral y el plan de intervención de riesgo psicosocial.
- Implementar estrategias para fomentar la cultura organizacional y de integridad.

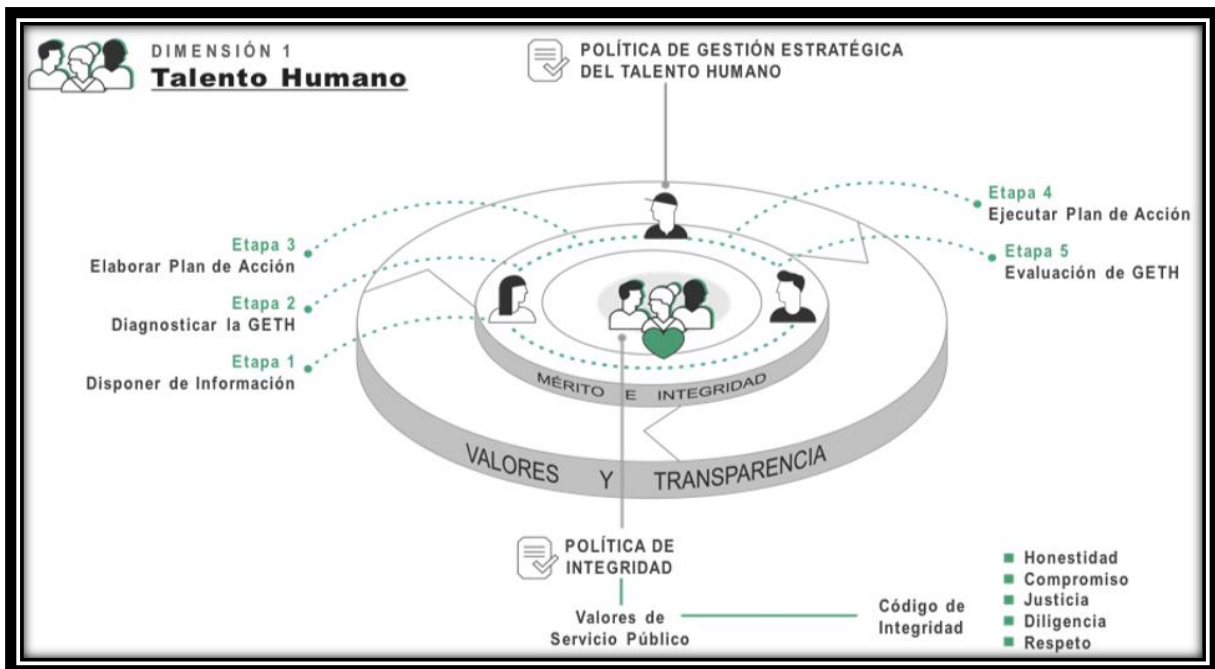


3. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La política de gestión estratégica del talento humano se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) el mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) 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, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) 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, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) 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.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFP

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Para ello, la entidad ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

3.1. Disponer de información.

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Direccionamiento Estratégico y Planeación: El Grupo de Gestión Humana participa en la planeación estratégica de la entidad, dentro del objetivo estratégico “Fortalecer la capacidad de gestión y desempeño institucional y la mejora continua de los procesos, basada en la gestión de los riesgos, el manejo de la información y la evaluación para la toma de decisiones”, y la estrategia “Fortalecimiento de las políticas de gestión del Talento Humano”.



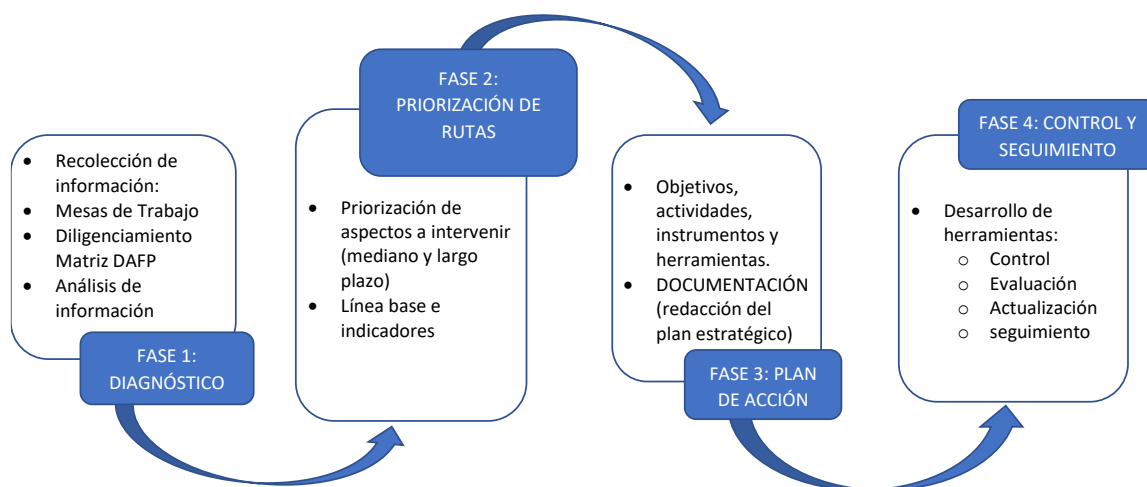
Régimen laboral: A los servidores públicos del Ministerio de Cultura en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

Caracterización de los servidores: El Grupo de Gestión Humana estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee la información de los servidores públicos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos: El Grupo de Gestión Humana estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee la información de la planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

3.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política del Departamento Administrativo de la Función Pública, y se desarrolló por etapas como se describe a continuación:



La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten



impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

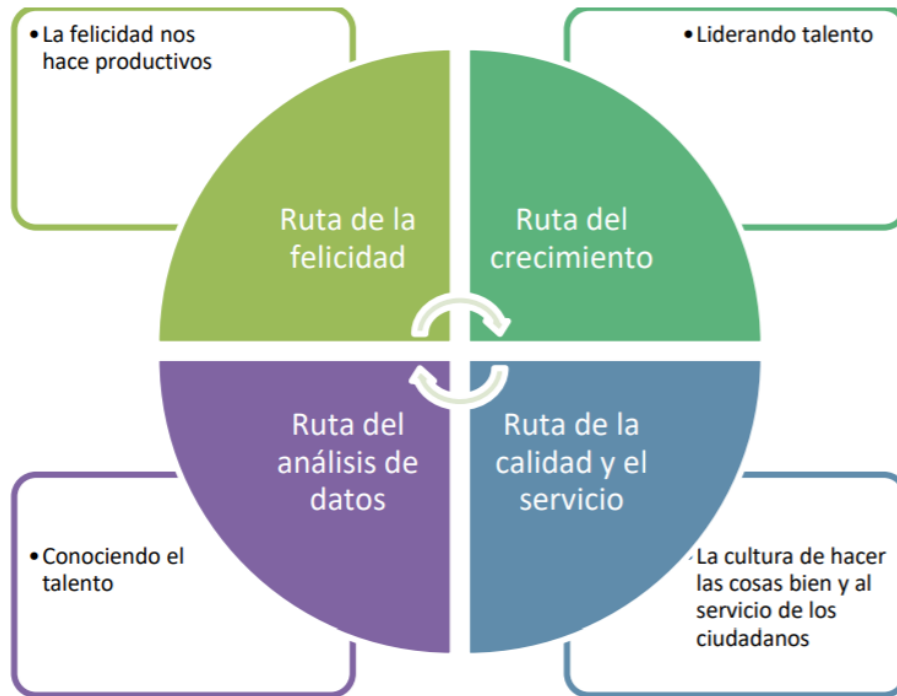


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se



desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Así mismo, se deben tener en cuenta los diferentes sistemas de recolección de información como:

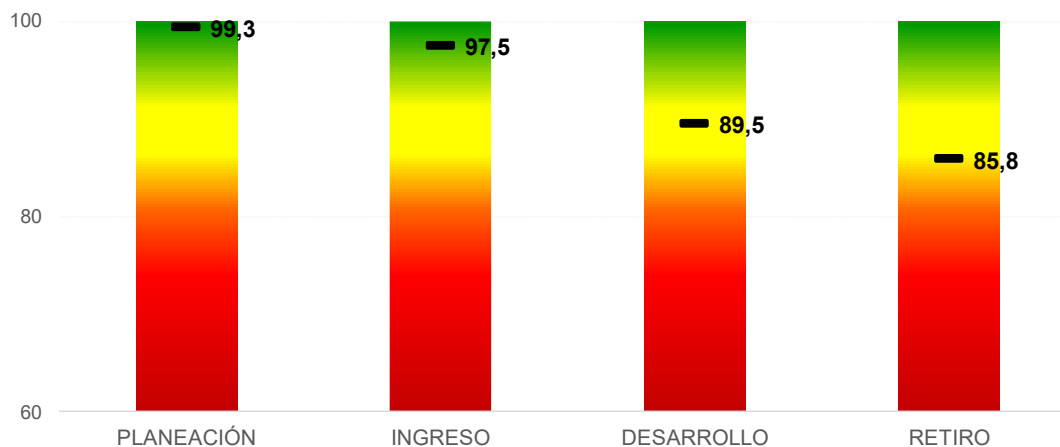
- El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
 - El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
- El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano).
- El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje.
 - La medición del clima aboral y cultura organizacional.
 - Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo.
 - El reporte del Plan Anual de Vacantes.
 - La encuesta sobre el ambiente y desarrollo institucional (EDI).
 - Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica (EDIT);

Estas herramientas de análisis permiten la toma de decisiones con relación a la gestión estratégica del talento humano.

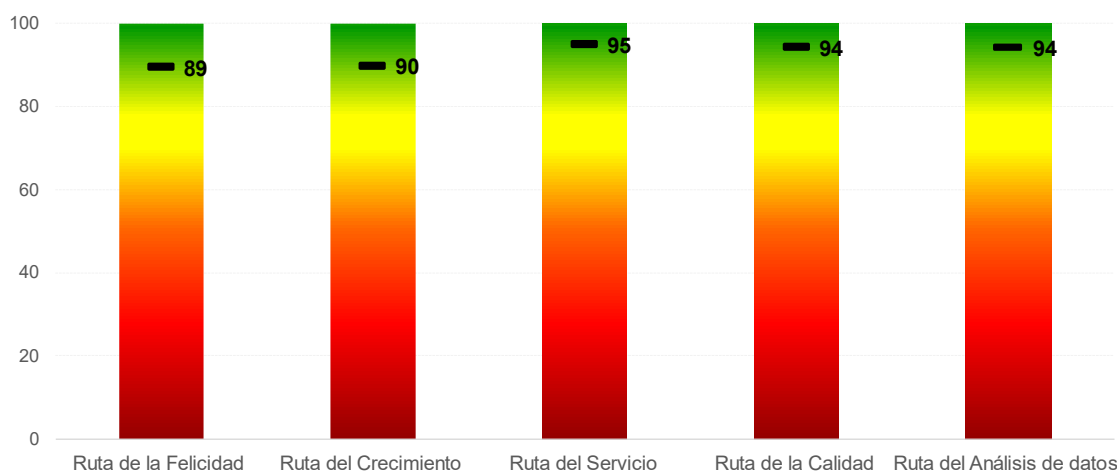
Producto de la revisión diagnóstica se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar en la entidad para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.



Calificación por componentes



Calificación por Rutas de Creación de Valor



En relación con las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la de la felicidad, el crecimiento, la calidad, y del análisis de datos como se refleja en la tabla.

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan. Para analizar en detalle los factores del diagnóstico se adjunta la matriz en el anexo No.1

Asimismo, se aplicaron dos encuestas que sirvieron como instrumento para obtener información diagnóstica en materia capacitación y bienestar, así:

- Encuesta Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Encuesta Plan Institucional de Capacitación



3.3. Elaborar el Plan de Acción

Para esta etapa, se tomó como base las acciones identificadas en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción” y los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio, alineado a la planeación estratégica de la entidad. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Ministerio. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- ✚ Plan Institucional de Capacitación
- ✚ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✚ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✚ Plan Anual de Vacantes
- ✚ Plan de Previsión de Recursos Humanos

3.4. Implementar el Plan de Acción

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH.

3.5. Evaluar la Gestión.

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos



serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes sub-planes:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

3.6. Registros

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Igualmente, el Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas. El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.



4. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

ANEXO 1. Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano

Se adjunta la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANEXO 2. Plan Anual de vacantes

Se adjunta el plan donde se identifica cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuales en procesos de selección meritocrática.

ANEXO 3. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

ANEXO 4. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Se anexa documento “Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos”.

ANEXO 5. Plan de seguridad y Salud en el Trabajo

Se anexa documento estructurado de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes en esta materia.

ANEXO 6. Plan Institucional de Capacitación

Se anexa documento “Plan Institucional de Capacitación”

ANEXO 7. Plan de Acción Institucional 2022

Hacen parte de este componente el Plan Estratégico y Plan de Acción Institucional y el Plan de Acción derivado de la Matriz de Autodiagnóstico de MIPG.