MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019 - 2022

Subdirección Administrativa y de Gestión Humana
Coordinación del Talento Humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ESTRUCTURA

Capítulos	Elementos
Introducción	Introducción
1. Contexto	1.1 Referentes estratégicos orientadores 1.2 Normatividad asociada 1.3 Orientaciones estratégicas del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
2. Información de base	2.1 Planta de personal actual 2.2 Recursos requeridos 2.3 Sistemas de información 2.4 Riesgos 2.6 Acuerdos sindicales 2.7 Manual de funciones y competencias laborales
3. Diagnósticos	3.1 *Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano* 3.2 *Resultados Rutas de Creación de Valor* *3.3 Diagnóstico de Necesidades Bienestar y Capacitación* *3.4 Resultados de la Evaluación de Desempeño 2018* *3.5 Resultados Medición Clima Organizacional*
4. Definición estratégica del área de Talento Humano	4.1 Alcance/Políticas/Objetivos/Estrategias
5. Planes temáticos	5.1 Plan de previsión de recursos humanos 5.2 Plan de vacantes 5.3 Plan de Bienestar (Clima-Cultura Organizacional) 5.4 Plan de Capacitación (Inducción-Reinducción) 5.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

	5.6 Evaluación de desempeño 5.5 SIGEP 5.6 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) 5.7 *Gestión de la Caracterización del Talento Humano* *5.8 Gestión con Gerentes Públicos* *5.9 Brechas vs Estrategias* *5.10Resultados FURAG* *5.11 Articulación Gestión Estratégica del Talento Humano*
6. Seguimiento y evaluación	6.1 Herramientas de seguimiento 6.2 Indicadores 6.3 Resultados FURAG

Introducción

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, *"por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y del GETH[1], los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

[1] Gestión del Estratégica Talento Humano – GETH es entendida des Coleman, 2009c; Daley y Vasu, 20005; Longo 2004b; MinTIC 2019, como la articulación de la estrategia de las diferentes funciones de la entidad, entre ella la gestión de las personas.

1. Contexto

1.1 Referentes estratégicos orientadores

Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se presentan a continuación los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado, lo anterior con base en la postura teórica que actualmente goza de mayor relevancia en el sector público latinoamericano.

Planeación estratégica del Talento Humano

Para aclarar qué es gestión estratégica del talento humano (en adelante, GETH), dada la expectativa de los términos de referencia de este proyecto, y en pro de definir un marco conceptual para nuestro modelo, recurrimos a Mesch, Perry y Wise (1995), quienes definen la GETH como el "proceso de vincular la función del recurso humano con los objetivos estratégicos organizacionales, con el fin último de mejorar el desempeño".

De acuerdo con los anteriores autores, y lo establecido por Sanabria (2017) en el libro *Gestión estratégica del talento humano en el sector público - estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*, el modelo estratégico debe conducir al alcance de unos objetivos intermedios: efectividad en la política de personal, empoderamiento de los empleados y creación de una cultura del desempeño en toda la organización. Estos elementos se unieron para definir un nuevo modelo de gestión que parta de un conocimiento de las realidades de la planta de personal a nivel organizacional y gubernamental, una valoración del empleado como sujeto autónomo y capaz de autogestionarse, un reconocimiento del talento humano como un activo más que un costo variable, y un fuerte enfoque a resultados por medio de la medición y el seguimiento de las acciones gubernamentales. Las diferencias, al pasar a un modelo estratégico de gestión del talento humano, se aprecian claramente en el cuadro 1, en el que se comparan los componentes principales del modelo burocrático tradicional (que aun impera en muchas organizaciones), con aquellas de un modelo en el cual la gestión del talento humano asume un rol estratégico.

Modelo burocrático tradicional	Modelo de gestión estratégica del talento humano (GETH)
• Centralizado. • Basado en reglas y su cumplimiento. • Autoridad (e implementación) en una sola agencia. • Especialización. • Solo los jefes de talento humano se encargan de la gestión de los "recursos" humanos. • Gobierno como empleador único y monolítico. • Reglas y monitoreo como herramientas para asegurar consistencia. • Restringe acceso de directivos para disminuir influencia política.	• Descentralización y delegación. • Variedad en prácticas y políticas contingentes a organizaciones y sectores. • Flexibilidad en la toma de decisiones. • Modelo basado en competencias más que en perfiles específicos y cerrados. • Entrenamiento generalista a servidores de la Unidad de Personal (UDP). • Objetivos, movilidad, satisfacción y compensación como herramientas clave. • Menos reglas y más autonomía para funcionar eficientemente y alcanzar objetivos. • Los directivos afectan e influyen en las políticas de talento humano.

Fuente: Sanabria, 2017.

Según Sanabria, 2017, el modelo de GETH define como elementos básicos la descentralización y delegación de funciones, la contingencia y flexibilidad en las prácticas, y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de las personas. "Es un modelo basado en competencias que no solo involucra un cambio en las políticas, sino también en la forma misma de funcionamiento de la oficina de talento humano o unidad de personal, que más que armarse de especialistas en tareas operativas (nómina, vacaciones, bienestar) se orienta a formar generalistas estratégicos encargados de una gestión del talento humano que pretenda alinearse con el alcance de los objetivos organizacionales y sectoriales; una UDP cuyo objetivo, más allá de cumplir con las funciones básicas de la organización, es propiciar el alto desempeño, la movilidad, la satisfacción y la compensación como herramientas claves, y que se basa en una visión gerencial que involucre a directivos y demás servidores por medio de reglas más flexibles y mayor autonomía para gestionar a las personas en las organizaciones públicas".

Por otra parte, la iniciativa de implementarse la gestión estratégica del talento humano para el Estado colombiano empezó con la entrada en vigencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, donde se sentaron las bases para la creación de la Ley 909 de 2004, estableciéndose con ellas los principales lineamientos normativos para la gestión del empleo público y el sistema de carrera y definiendo como punto de partida la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, que -como se mencionó al inicio- buscan garantizar la conexión entre las diferentes acciones de gestión de las personas y la misión, visión, objetivos y metas que definen la estrategia organizacional.

En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; por tal motivo, el Ministerio para su talento humano definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el

servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

- El talento humano es el activo más valioso y el corazón del MinTIC.

- Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollen sus competencias soportados en la integridad.

- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.

- Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran al MinTIC.

Con base en los anteriores postulados, el Ministerio define la visión para su servidor público tipo, el cual se plasma como modelo a construir durante el cuatrienio:

> *"Los servidores públicos del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se caracterizarán por ir a la vanguardia en la transformación digital y tecnológica, a través del desarrollo de competencias y un actuar integro."*

Modelo Integrado de la Gestión Estratégica de Talento Humano

Para lograr una mayor aproximación al funcionamiento del modelo integrado de la gestión estratégica de talento humano en el sector público, se presenta a continuación una imagen elaborada por Francisco Longo, Licenciado en Derecho de la Universidad de Barcelona, experto internacional en temas de gestión del talento humano en el sector público, ha sido asesor de múltiples gobiernos de América Latina en procesos de reforma del empleo público. Sus planteamientos han sido parte de las bases para la redacción y ponencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que establece lineamientos para los gobiernos iberoamericanos para la definición de políticas de empleo público. Ha publicado libros sobre temas como mérito y flexibilidad, administración pública con valores, entre otros. Actualmente es profesor titular del Departamento de Dirección de Personas y Organización de la Escuela Superior de Administración de Empresas y director general Adjunto de ESADE de Barcelona.

Muestra de las investigaciones es el modelo propuesto por el académico Francisco Longo en el documento "Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil" (Longo, 2002), el cual ha servido de inspiración para otros modelos iberoamericanos de gestión del talento humano, y la Carta Iberoamericana de

calidad de la Gestión Pública, que también tomamos en consideración teniendo en cuenta los resultados positivos de evaluaciones hechas por diferentes instancias internacionales (Longo, 2003; Echebarría, 2006).

Francisco Longo.

Prólogo
Reformar el empleo público para gestionarlo estratégicamente.
¿Cómo hacer viable lo necesario?
Francisco Longo 1

Ilustración 1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR.HH.

Fuente: Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano. Retomado por Longo, F. adaptado de Serlavós, R.

En la imagen, se evidencia un relacionamiento dependiente de la gestión de recursos humanos con la estrategia de la organización, que básicamente es la que da coherencia y sentido a las diferentes acciones de fuerza laboral, desarrolladas por las personas que son parte de una organización y por quienes lideran los planes para la gestión de éstas, garantizando que todas conjuntamente potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. El primer elemento denominado Estrategia se considera entonces el más importante, pues afectará la gestión de las personas.[2]

Adicionalmente, el modelo se encuentra afectado por un contexto interno, en el que se deben tener en cuenta aspectos como la situación política interna de la entidad, el contexto presupuestal, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los modelos de trabajo, los estilos de dirección, la estructura y la cultura de la organización. A pesar de que

[2] Francisco Longo, autor del documento Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil, "la calidad de la gestión de recursos humanos, tanto la de cada una de sus políticas o prácticas, como la del sistema de gestión en su integridad, no puede ser juzgada al margen de su conexión con la estrategia (misión, prioridades, objetivos) de la organización".

directamente las políticas de gestión de personas no pretenden atacar estos factores, no se puede obviar la existencia de éstos, teniendo en cuenta que todas pueden afectar el resultado de la aplicación de una u otra práctica.

El contexto externo, como se observa en el anterior gráfico, constituye una variable de afectación en las políticas de talento humano, encontrándose entre éstas la situación sociopolítica del país, la economía, la evolución tecnológica, las expectativas de los usuarios, los medios de comunicación, las políticas en materia de empleo, el mercado laboral y el marco jurídico. Este último logra un especial impacto en el sector público colombiano, teniendo en cuenta que se presenta un fenómeno de hiper-regulación de los temas del Estado, entre ellos los de gestión de personal.

Todos estos aspectos no solo generan una afectación sobre las políticas de gestión de los recursos humanos, sino sobre el comportamiento de las personas en la organización y sin duda alguna sobre los resultados de sus aportes en las diferentes finalidades del estado.

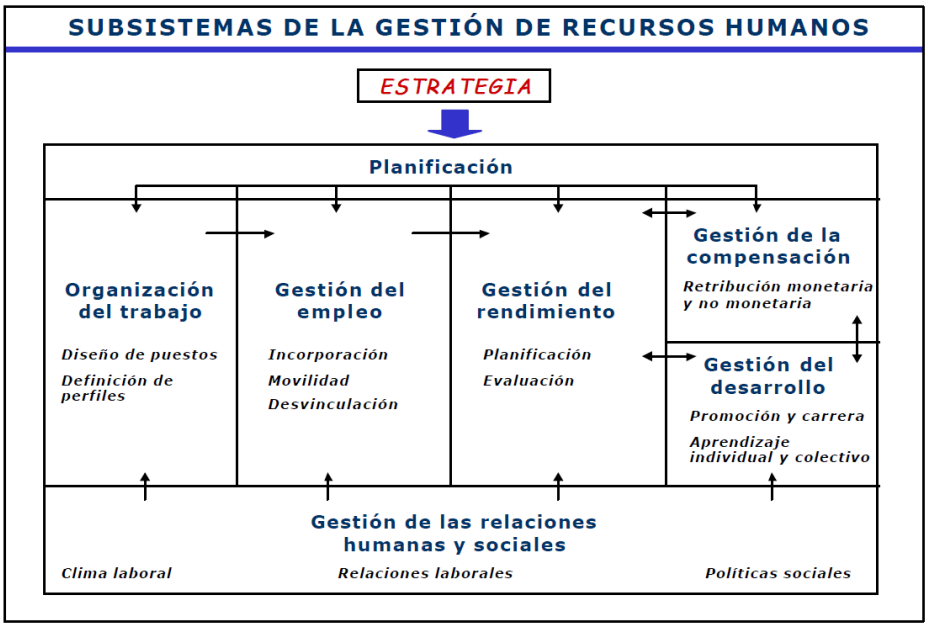
Subsistemas en la Gestión del Talento Humano

Para comprender la dinámica de los subsistemas que integran el modelo de gestión estratégica de talento humano es preciso conocer cómo se conforman y se articulan. Lo que conlleva a que se desarrolle en este apartado el corazón del Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR. HH, es decir, lo que está al interior del círculo de las relaciones humanas y organizacionales de la entidad.

Los subsistemas de la gestión del talento humano son básicamente las políticas que se definen para potenciar la contribución humana en las organizaciones, durante el periodo productivo que tienen las personas hacen parte de la organización: Ingreso, permanencia y retiro.

Para efectos de ilustración se presenta a continuación el esquema con los siete subsistemas que integran la gestión del talento humano.

Ilustración 2. Subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Retomado por Longo, F. adaptado de Serlavós, R.

En la ilustración 2, se identifica en la parte superior el primer subsistema denominado Planificación, el cual esta netamente centrado en la razón de ser de la unidad de gestión de talento humano, tratando la estrategia de gestión humana que es el puente entre cada una de las políticas en esta materia y la plataforma estratégica de la organización. Cada uno de los subsistemas da cumplimiento a la estrategia de talento humano y se interrelaciona con los demás elementos del sistema.

Se puede definir Planificación del talento humano concretamente como un estudio del estado de las necesidades en cantidad y calidad de talento humano, frente a las capacidades internas con las que cuenta la entidad y un plan para solventar las diferencias identificadas. Así mismo, el elemento de planificación determina que todos los subsistemas posteriores, los cuales deben responder a los principios de planeación y organización, el cual debe prever y evitar respectivamente las contingencias y urgencias.

El segundo subsistema es la Organización del Trabajo, como unidad de talento humano debe definir las características y condiciones tanto de los empleos que requiere la estructura organizacional para funcionar, como las calidades y competencias humanas que se requieren para lograr los objetivos organizacionales. Respondiendo a esta necesidad, se efectúa en este marco el diseño de los puestos de trabajo y la definición de los perfiles de empleo, que para el caso del sector público se consolidan en el manual de funciones y competencias laborales.

El tercer subsistema es conocido como la Gestión del Empleo, en el que se definen las políticas inherentes la permanencia de las personas en la organización. En primera instancia, se desarrolla la gestión del ingreso (selección e inducción); en segunda instancia, las prácticas inherentes a la gestión de la movilidad de las personas durante su periodo de vida laboral (encargos, comisiones, asensos); y para finalizar, la gestión de la desvinculación de los trabajadores, que puede obedecer a múltiples razones por parte del empleado o de la organización y que, para efectos de ampliación, se desarrollarán en el apartado de los elementos aplicados de la gestión del talento humano al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Como cuarto subsistema se encuentra la Gestión del Rendimiento, e incluye todas las prácticas mediante las cuales se evalúa el desempeño de las personas en la organización; éste permite identificar la contribución individual a la organización, la adecuación de los servidores a los puestos de trabajo, sus fortalezas, los aspectos a mejorar, mientras sus resultados favorecen al diseño de planes de capacitación coherentes con las necesidades y las estrategias motivacionales para incentivar el rendimiento de excelencia.

En el quinto subsistema se encontrará la Gestión de la Compensación, se dimensiona como los grupos de procesos relacionados con la retribución monetaria (salarial) y no monetaria (prestaciones sociales) del trabajo de las personas en coherencia con las contribuciones efectuadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta remuneración debe ser proporcional a las responsabilidades delegadas y a la contribución eficiente en los compromisos funcionales definidos para el empleo y las metas alcanzadas.

A posteriori se halla el sexto subsistema de la Gestión del Desarrollo, en éste, se abordan diferentes programas y acciones que buscan potenciar las capacidades, talentos, destrezas, actitudes y aptitudes de las personas en la organización; asimismo, busca reconocer la excelencia de éstas mediante el ascenso. Es válido aclarar que, para efectos de premiar la excelencia mediante el ascenso, el empleo público en Colombia no cuenta con un sistema de carrera que lo facilite, teniendo en cuenta que la única forma para ascender en la misma es concursar por un empleo de mayor grado o nivel. El instrumento principal a través de la cual se desarrolla este subsistema son los planes institucionales de capacitación.

Por último, y en la base del esquema se encuentra el séptimo subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, que, para efectos de este documento y gestión de talento humano del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se entenderá como el elemento en el que se llevarán a cabo las diferentes actividades de bienestar, protección y servicios sociales e incentivos, que se desarrollan con el fin de promover un clima laboral sano, agradable y motivado en el trabajo. Lo anterior, en incesante procura del mayor grado de efectividad en el cumplimiento de las diferentes labores de la organización.

1.2 Normatividad asociada

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003

Aprobada en 2003 durante la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, este documento cita, entre otros aspectos asociados a la gestión estratégica del talento humano, los siguientes:

> La función pública como sistema integrado: Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operar como un sistema integrado de gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas.
>
> Coherencia estratégica: es un rasgo esencial de cualquier sistema de función pública. Ello significa que la calidad de sus instrumentos e intervenciones no puede ser juzgada desde una supuesta normalización técnica o neutral, al margen de su conexión con la estrategia perseguida en cada caso por la organización. La gestión del empleo y el talento humano sólo crea valor en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.

Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".

Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". En temas de unidades de personal, establece:

> *"Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades.*
> *1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.*
> *2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*
> *a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (…)."*

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

1.3 Orientaciones estratégicas del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Reseña histórica

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, según la Ley 1341 de 2009, es la entidad que se encarga de diseñar, adoptar y promover las políticas, planes, programas y proyectos del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Dentro de sus funciones, está incrementar y facilitar el acceso de todos los habitantes del territorio nacional a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y a sus beneficios.

El Congreso de la República, mediante la Ley 31 del 18 de julio de 1923, creó el Ministerio de Correos y Telégrafos, organismo encargado de fijar las políticas de planeación y desarrollo en los campos de la telegrafía y el correo.

En 1953, por Decreto 259 del 6 de febrero, el Gobierno Nacional determinó que a partir del 1 de febrero de 1953 el Ministerio de Correos y Telégrafos en adelante se denominaría Ministerio de Comunicaciones, reestructurándolo y estableciendo su funcionamiento con base en los Departamentos de Correos, de Telecomunicaciones y Giros.

En el año de 1990, por decreto 1901 del 19 de agosto, se establece la estructura orgánica para el Ministerio, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan disposiciones, relacionadas con el Fondo de Comunicaciones, el Consejo Nacional de Telecomunicaciones, el Consejo Filatélico y la Comisión de Personal.

Con la Ley 72 de 1989 y el Decreto Reglamentario 1900 de 1990, se estableció la desmonopolización del sector y se segregaron, por primera vez en la historia de las telecomunicaciones, los conceptos de redes y servicios, definiendo los servicios a prestar por el Ministerio de Comunicaciones.

La Ley 1341 de julio de 2009 genera nuevas responsabilidades para el Ministerio, pues se le reconoce su papel como integrador del sector TIC, y como el encargado de apoyar el cierre de la brecha social en materia de tecnologías de comunicaciones. Es así como esta ley cambia el nombre del Ministerio de Comunicaciones a Ministerio de Tecnologías de la

Información y las Comunicaciones. Así mismo, el Decreto 091 del 19 de enero de 2010 modifica la estructura del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Misión

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el marco de desarrollo de la Ley 1341 o Ley de TIC, tiene como misión liderar la iniciativa pública para impulsar la inversión en el sector TIC y para la transformación digital del Estado; para ello, focaliza los esfuerzos, genera incentivos, cuenta con un equipo de trabajo de alto desempeño, da ejemplo en el uso de las TIC en sus servicios y procesos totalmente digitales. Es un promotor de programas y proyectos que fortalecen las competencias ciudadanas digitales de acuerdo al contexto de cada región y establece alianzas público-privadas bajo un modelo sostenible que genera desarrollo en todo el país.

Visión

En 2022, Colombia será una sociedad digital que se destaca en Latinoamérica y en el mundo, en la que todos los ciudadanos, de las zonas urbanas y rurales, están conectados con calidad, seguridad y sostenibilidad; adoptan las TIC´s y se benefician de los servicios digitales para mejorar su bienestar y aumentar la productividad, innovación y competitividad del país.

Objetivos y funciones

Los objetivos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, conforme lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1341 de 2009, son:

1. Diseñar, formular, adoptar y promover las políticas, planes, programas y proyectos del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en correspondencia con la Constitución Política y la ley, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y político de la Nación y elevar el bienestar de los colombianos.

2. Promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación.

3. Impulsar el desarrollo y fortalecimiento del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, promover la investigación e innovación, buscando su competitividad y avance tecnológico conforme al entorno nacional e internacional.

4. Definir la política y ejercer la gestión, planeación y administración del espectro radioeléctrico y de los servicios postales y relacionados, con excepción de lo que expresamente determine la ley.

Principios

Promovemos estrategias de autocontrol que garantizan prácticas administrativas correctas de los servidores, evitando así hechos de corrupción.

Contamos con personas que generan sinergias para fortalecer de manera integral los procesos que impactan la gestión.

Estimulamos el desarrollo de un ambiente laboral integral, con total inclusión de cada uno de sus colaboradores, generando un continuo sentido de pertenencia y un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Mejoramos la calidad de vida de los colombianos promoviendo el desarrollo social a través del acceso, uso y apropiación responsable de las TIC.

Valores contenidos en el Código de Integridad de MinTIC

Los empleados públicos del Ministerio enmarcan su actuar y labor diaria en los valores definidos en el Código de Integridad, alineados con los definidos por la Función Pública, y se enmarcan en la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las

personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

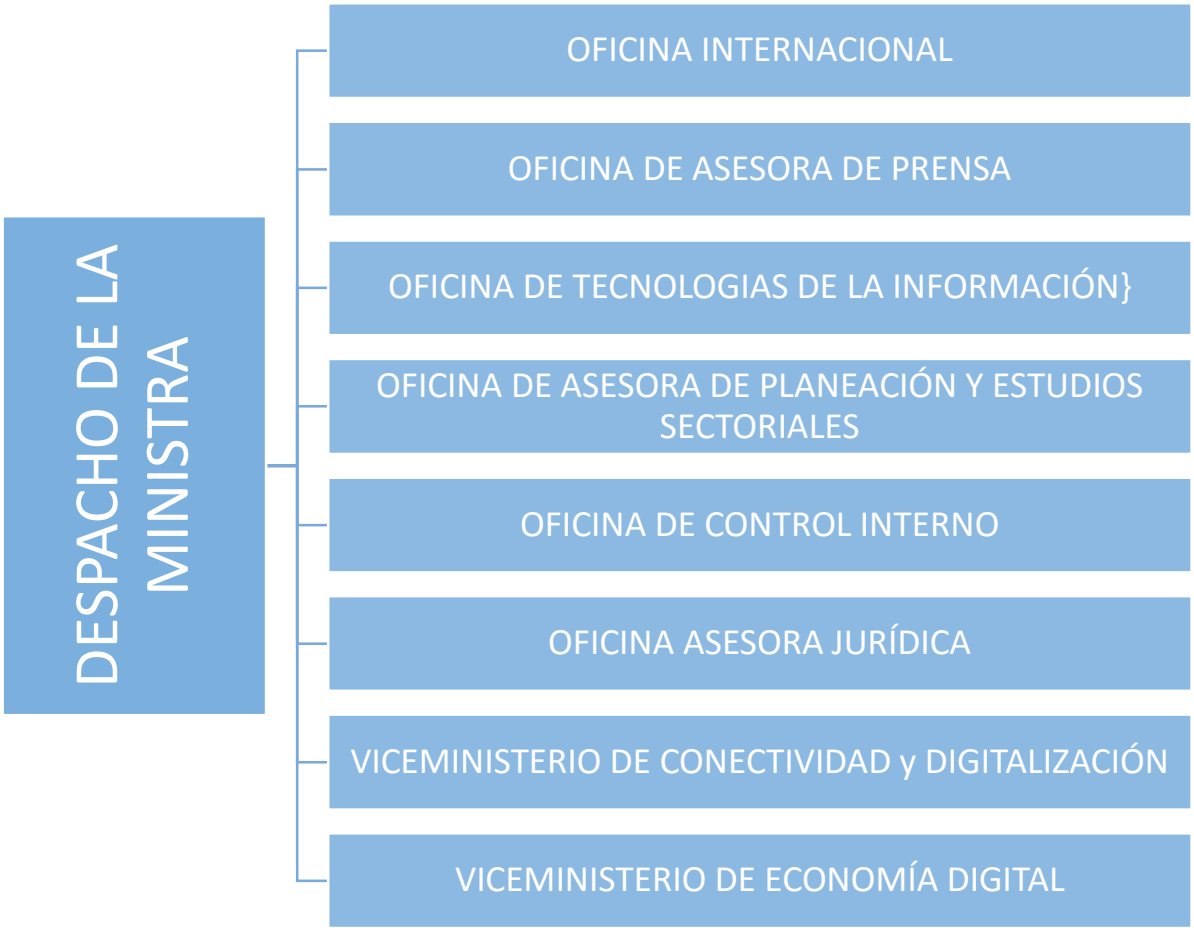
Justicia

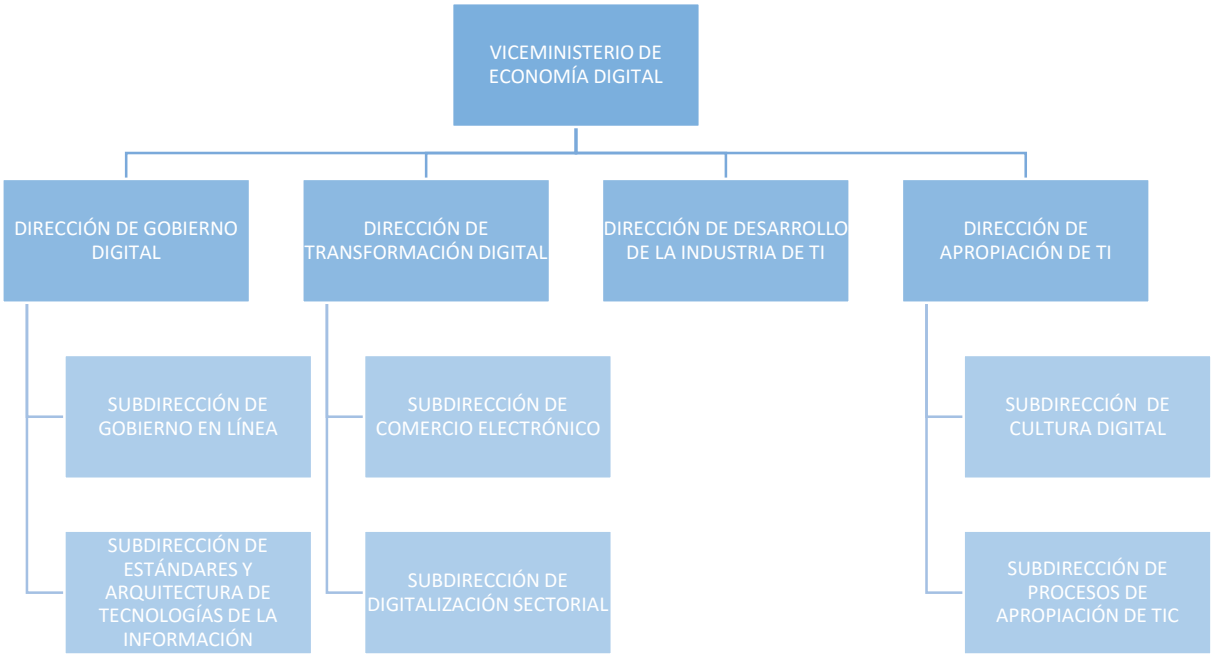
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

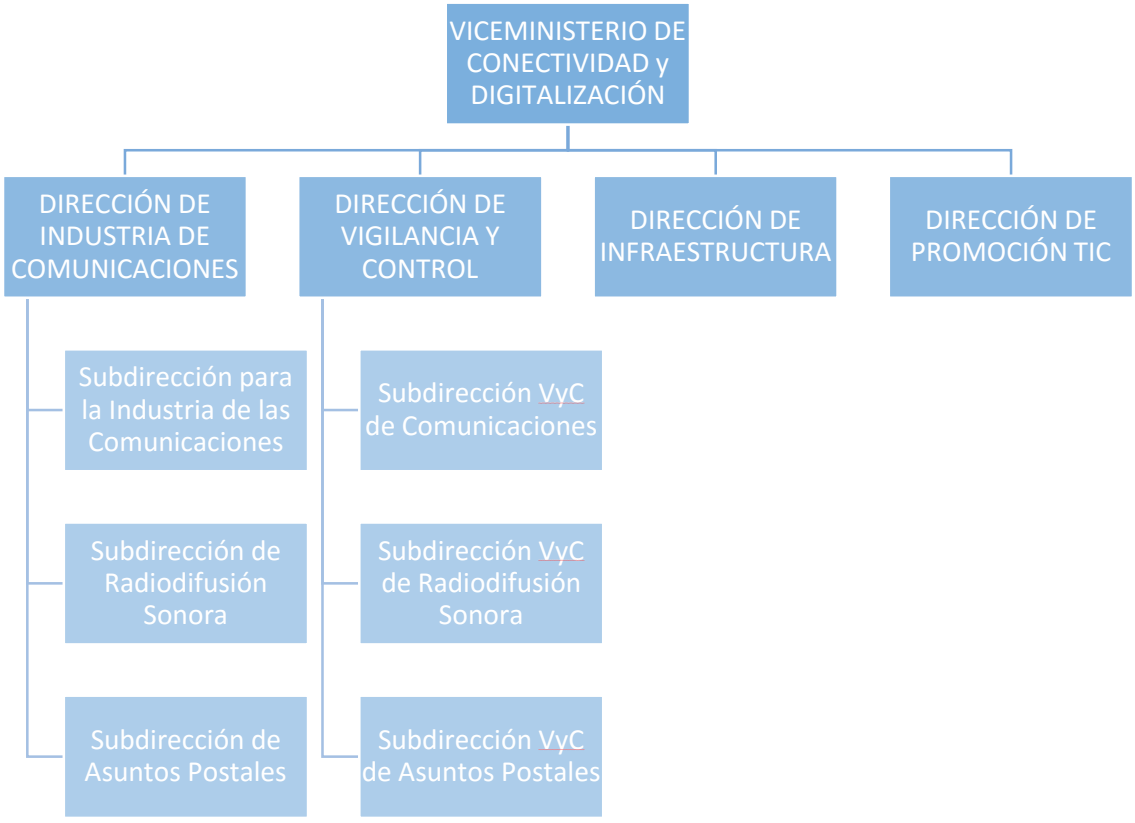
Responsabilidad

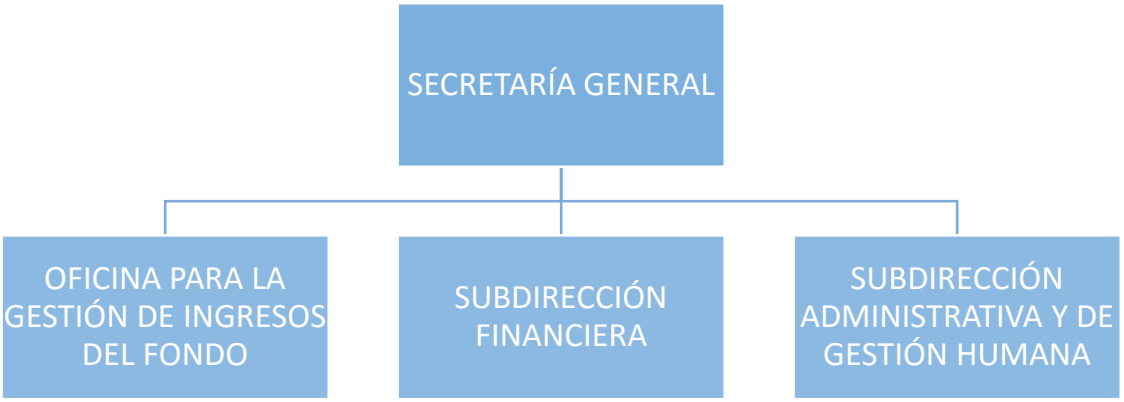
Tomo decisiones conscientes, teniendo en cuenta los impactos y consecuencias que puedan producirse por mis actos.

Organigrama


DESPACHO DE LA MINISTRA
OFICINA INTERNACIONAL
OFICINA DE ASESORA DE PRENSA
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN}
OFICINA DE ASESORA DE PLANEACIÓN Y ESTUDIOS SECTORIALES
OFICINA DE CONTROL INTERNO
OFICINA ASESORA JURÍDICA
VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD y DIGITALIZACIÓN
VICEMINISTERIO DE ECONOMÍA DIGITAL


VICEMINISTERIO DE ECONOMÍA DIGITAL
DIRECCIÓN DE GOBIERNO DIGITAL
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LA INDUSTRIA DE TI
DIRECCIÓN DE APROPIACIÓN DE TI
SUBDIRECCIÓN DE GOBIERNO EN LÍNEA
SUBDIRECCIÓN DE ESTÁNDARES Y ARQUITECTURA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE COMERCIO ELECTRÓNICO
SUBDIRECCIÓN DE DIGITALIZACIÓN SECTORIAL
SUBDIRECCIÓN DE CULTURA DIGITAL
SUBDIRECCIÓN DE PROCESOS DE APROPIACIÓN DE TIC


VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD y DIGITALIZACIÓN
DIRECCIÓN DE INDUSTRIA DE COMUNICACIONES
DIRECCIÓN DE VIGILANCIA Y CONTROL
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN TIC
Subdirección para la Industria de las Comunicaciones
Subdirección de Radiodifusión Sonora
Subdirección de Asuntos Postales
Subdirección VyC de Comunicaciones
Subdirección VyC de Radiodifusión Sonora
Subdirección VyC de Asuntos Postales



Mapa de macroprocesos del MinTIC

El Ministerio adoptó el MIG mediante la Resolución 1083 del 6 de mayo de 2013 (Actualizada por la Resolución 911 de 2018), para dar respuesta a las políticas de desarrollo administrativo promovidas por el Estado. Dentro de sus Dimensiones se encuentra la referida a la Arquitectura Institucional, la cual comprende:

> *"Los mecanismos que en términos de Eficiencia Administrativa apoyan técnicamente el fortalecimiento de la gestión de la entidad, a través de la racionalización, simplificación y automatización de trámites internos, procesos transversales y procedimientos, y de esta manera apoyar la optimización del uso de los recursos y contribuir a la modernización institucional para hacer del Ministerio TIC una organización innovadora, flexible y abierta al entorno, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Estado."* MinTIC, 2018.

Es así que, para cumplir con el anterior objeto es necesario trabajar unos componentes complementarios, como es el caso de los procesos, que para el MinTIC tienen como objetivo hacer transversal el accionar de la entidad a partir de la identificación de los aportes de las dependencias en términos de generación de valor, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio/Fondo TIC. , previendo una orientación consciente hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, la claridad acerca de la interacción existente entre ellos, y la determinación de los recursos, roles y responsabilidades pertinentes para su desarrollo.

En cuanto al modelo de operación del MinTIC, se encuentra compuesto por doce macroprocesos, cinco estratégicos, cuatro misionales, uno de evaluación y dos de apoyo, este último contiene en la Gestión de Recursos el proceso de Gestión del Talento Humano, para mayor entendimiento se presenta el mapa de procesos en el siguiente gráfico:

Fuente: Portal Web-Ministerio Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

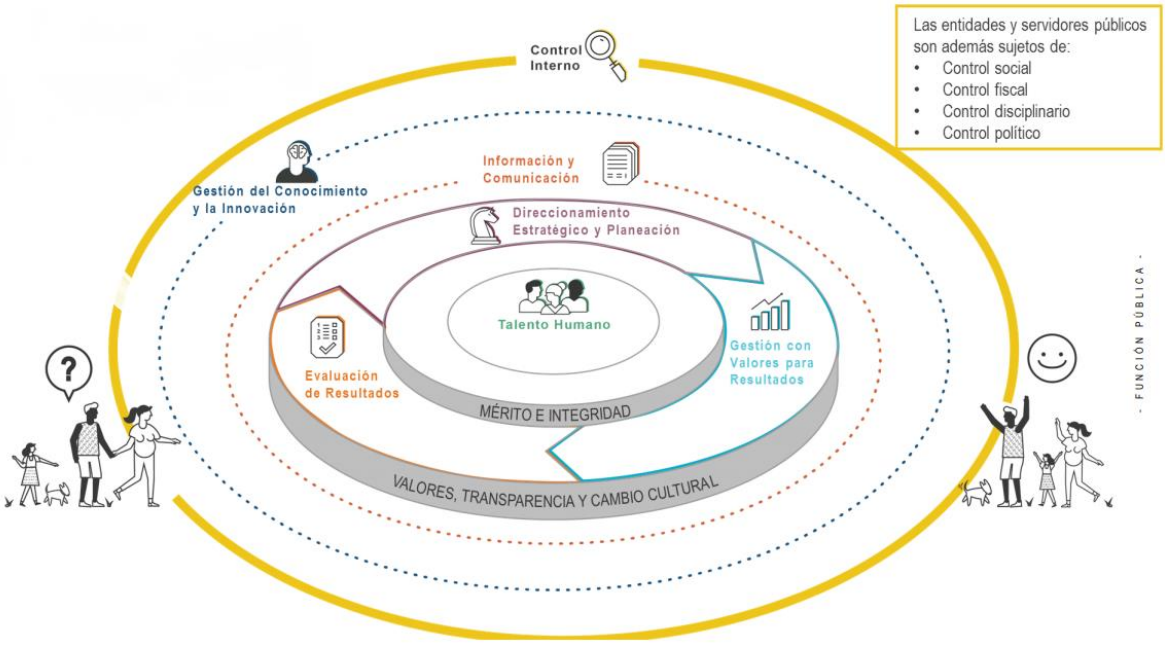
Política Sistema Integrado de Gestión

En cumplimiento de su objeto misional, la normativa vigente y con estrictos criterios técnicos, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones adoptó el Modelo Integrado de Gestión - MIG, mediante la Resolución 911 de 2018 por la cual se adopta MIPG para el Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, para dar respuesta a las políticas de desarrollo administrativo promovidas por el Estado. En el mismo, integró las siguientes dimensiones:

- ✓ Dimensión Arquitectura Institucional
- ✓ Dimensión Seguimiento, Control y Mejora
- ✓ Dimensión Cultura
- ✓ Dimensión Estrategia

✓ Dimensión Relación con los Grupos de Interés

Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión-Departamento Administrativo de la Función Pública

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y "concibe al talento humano 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". Este modelo con sus respectivas herramientas constituye el referente para desarrollar las diferentes prácticas en materia de gestión del talento humano y administrativas en general.

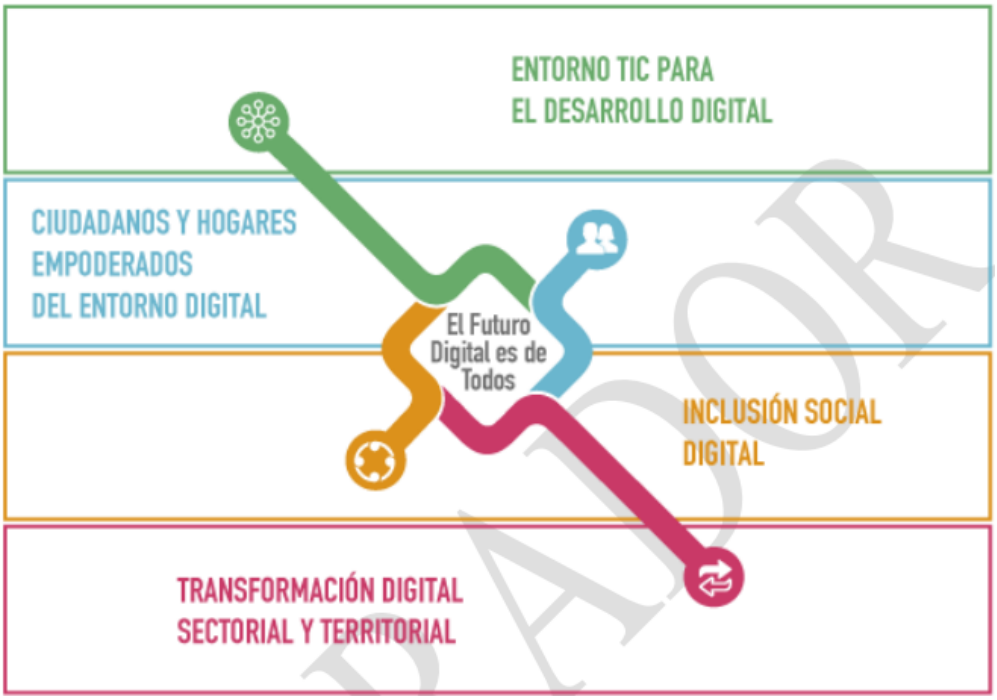
Plan Estratégico Institucional

Teniendo en cuenta los anteriores lineamientos propuestos por la Función Pública dentro del marco de desarrollo de MIPG, el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones quien como cabeza de sector enfoca sus esfuerzos en "El Futuro Digital es de Todos", ha proyectado su gestión estratégica a través de 5 ejes:

1. Entorno para el Desarrollo Digital
2. Ciudadanos y Hogares Empedraos del Entorno Digital

3. Inclusión Social Digital
4. Transformación Digital Sectorial y Territorial

de política que los cuales se visualizan más claramente en el siguiente gráfico:



Fuente: El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2019 – 2022.

ENTORNO TIC PARA EL DESARROLLO DIGITAL

a) Estrategias: aumentar la eficiencia institucional de sector TIC
b) Focalizar las inversiones para el cierre efectivo de la brecha digital y vincular al sector privado
c) Garantizar la tv y la radio pública

CIUDADANOS Y HOGARES EMPODERADOS

INCLUSION SOCIAL DIGITAL

a) Implementación del proyecto nacional de conectividad de alta velocidad
b) Ejecución de proyectos de acceso comunitario a internet
c) Incentivos a la oferta y demanda de accesos a internet
d) Acceso universal sostenible
e) Fortalecimiento de capacidades regionales

f) Programas de despliegue de la red de última milla en los municipios del país
g) Provisión de herramientas y apropiación de tic para personas con discapacidad

TRANSFORMACION DIGITAL SECTORIAL Y TERRITORIAL

1. Estándares y masificación de gobierno digital
2. Transformación digital industrias
3. Eliminación de barreras para la adopción de tecnologías (industrias)

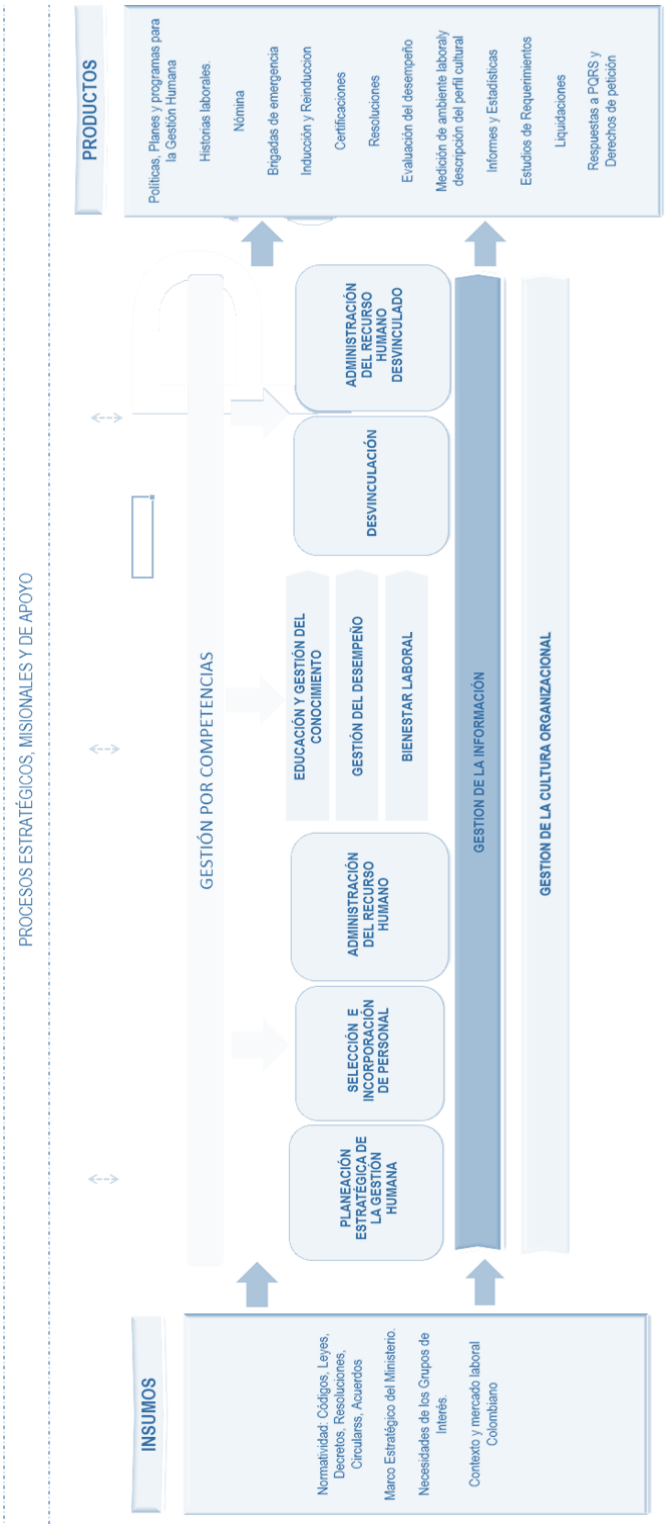
EJE TRANSVERSAL

a) Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la corrupción
b) Participación Ciudadana
c) Fortalecimiento Organizacional, simplificación de procesos
d) Servicio al ciudadano
e) Talento Humano
f) Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
g) Gobierno Digital y Seguridad Digital
h) Defensa Jurídica
i) Mejora Normativa
j) Control Interno
k) Cooperación Internacional
l) Gestión Documental

En cuanto al proceso de Gestión de Talento Humano GTH-TIC-MA-002, el plan estratégico contempla en su contenido los componentes vitales para su desarrollo como lo son:

2. Planeación estratégica de la gestión humana
3. Selección e incorporación de personal
4. Administración del recurso humano
5. Educación y gestión del conocimiento
6. Gestión del desempeño
7. Bienestar laboral
8. Desvinculación
9. Administración del recurso humano desvinculado

Los anteriores componentes como se verá en la sección de articulación se encuentran alineados con las estrategias de talento humano, ya que van de manera transversal al ciclo del servidor público. Para un mayor entendimiento del proceso de Gestión de Talento Humano se presenta a continuación el gráfico:



Fuente: Isolucion, MIG, 2019

Como se observa en el anterior gráfico una de las fuentes de insumos para lograr que el diagnóstico sea acertado son las necesidades definidas objetivamente por el MinTIC y sus empleados públicos.

Adicionalmente, con la entrada de ambientes volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, el un enfoque transversal adicional que se debe tener es el Liderazgo Integral y Transformador (LIT), es una de las herramientas que se usaran para enfrentar el cambio organizacional, que a través del desarrollo de competencias para los empleados públicos se podrá lograr un avance general en el ámbito de lo público y los resultados que se busquen desarrollar con la implementación del plan de Estratégico de Talento Humano y cada uno de sus planes que lo integran, para lo cual es importante escuchar el entorno, al realizar un diagnóstico efectivo, que permita identificar cada una de las necesidades de manera objetiva.

Es así que, según los defino en la investigación realizada por el MinTIC y la Universidad de los ANDES, "Un camino hacia la transformación personal y la excelencia DEL MINTIC" publicada en el año 2015, se debe entender que la afectación del liderazgo en la identificación y réplica del conocimiento es vital para el desarrollo de habilidades y competencias como el liderazgo. Dado que el enfoque de liderazgo que soporta el Modelo para MinTIC es un Liderazgo Integral Transformador, el cual tiene una perspectiva sistémica y holística.

Es así que, según MinTIC & UANDES, 2015, *"El gran propósito que se traza el líder integral es desarrollar al máximo posible todo el potencial que tiene el ser humano, para lograr efectivamente los propósitos superiores, tanto a nivel personal como colectivo, de tal manera que generemos transformaciones en todos los dominios de las personas. Reconociendo como dos las responsabilidades del líder integral: 1. Transformarse a sí mismo y 2. Contribuir en la transformación del mundo. Buscando que ambos sean cada día mejores. En este sentido liderar es transformar para incrementar el nivel de desarrollo, a nivel individual, de equipos y organizacional, en entornos dinámicos y complejos."*

En el mismo sentido el Liderazgo para la transformación en la actualidad dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas conforme los descrito por MinTIC, 2015, "es el deber de ser capaces de adaptarse a un entorno dinámico, complejo y global, que cada vez ejerce una mayor presión (Feinberg, Ostroff & Burke, 2005) sobre sus realidades institucionales. Adaptarse a los entornos actuales hace parte de la estrategia de cualquier organización y en esa adaptación se requiere la necesidad de estudiar e investigar el tipo de liderazgo más adecuado que le permita hacer frente a las dinámicas internas y externas de la organización, dada la creciente importancia que tienen los líderes de todos los niveles como actores principales y ejecutores dentro de una organización. Si bien es cierto que el logro de los objetivos de una organización obedece a una enorme cantidad de elementos, el ser, los valores y actitudes del talento humano y las características del líder, están siendo decisivos a la hora de alcanzar resultados extraordinarios."

Teniendo en cuenta lo anterior, el diagnóstico de enfoque de necesidades en el marcó de los sistemas de calidad y gestión serán el eje transversal para el desarrollo de la siguiente estrategia:

Estrategia	Talento Humano
Iniciativa	**Transformación y afianzamiento de la experiencia del servidor público en el entorno digital.**
Objetivo General	Mantener servidores competentes, comprometidos y con altos niveles de productividad y satisfacción que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos teniendo en cuenta el entorno digital.
Objetivos Específicos	1. Fortalecer las competencias de los servidores de cara al entorno digital 2. Incrementar el grado de satisfacción con el ambiente laboral y los servicios del proceso de Gestión del Talento Humano. 3. Desarrollar canales institucionales de comunicación entre jefes y servidores. 4. Consolidar las políticas de Talento Humano e Integridad
Dependencia Responsable	Subdirección Administrativa y de Gestión Humana
Proyectos	• Plan Estratégico de TH • Plan de Bienestar e Incentivos - Ruta de la Felicidad • Plan de Seguridad y Salud en el trabajo - Ruta de la Felicidad • Plan Institucional de Capacitación - Ruta del Crecimiento • Plan de vacantes • Plan de Previsión de personal • Ruta de la calidad • Ruta del análisis de datos • Ruta del Servicio • Certificaciones para bono pensional y pensiones • Cuentas por cobrar de cuotas partes pensionales gestionadas

10. INFORMACIÓN DE BASE

2.1 Planta de Personal Actual

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones está conformada por un total de cuatrocientos setenta (470) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico, como se muestra a continuación:

NIVEL	PLANTA TOTAL
DIRECTIVO	30
ASESOR	76
PROFESIONAL	254
TÉCNICO	34
ASISTENCIAL	76
TOTAL	**470**

Fuente: Información del Sistema de Nómina Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones-Corte marzo 2019.

Planta provista a marzo de 2019

NIVEL	TIPO DE VINCULACION	NATURALEZA EMPLEO	PROVISTOS	VACANTES
DIRECTIVO	LNR	LNR	30	0
ASESOR	LNR	LNR	59	4
	CARRERA	CARRERA	12	1
PROFESIONAL	LNR	LNR	20	0
	CARRERA	CARRERA	175	59
TÉCNICO	CARRERA	CARRERA	25	9
ASISTENCIAL	LNR	LNR	8	1
	CARRERA	CARRERA	58	9
TOTAL			**387**	**83**

Fuente: Información del Sistema de Nómina Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones-Corte marzo 2019.

A la fecha de redacción del presente documento, la planta se encuentra provista en un 82,3%.

Adicionalmente a los empleos visualizados en el anterior cuadro, existe una planta transitoria, la cual se encuentra conformada por 1 cargo técnico y 3 cargos asistenciales.

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2019.

2.2 Recursos requeridos

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

Humanos. 15 funcionarios de planta y 4 contratistas para abordar los diferentes temas y programas del proceso de talento humano.

Financieros. Los recursos asignados para el cuatrienio se desagregan en el siguiente cuadro:

RUTA DE VALOR MIPG	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Ruta de la Calidad	**466.388.480**	**241.044.019**	**245.885.780**	**250.921.211**	**1.204.239.490**
Proceso de "selección" ingresos	50.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	110.000.000
Herramientas de entrenamiento para el cargo	290.316.480	89.929.139	89.526.305	89.107.357	558.879.281
Apoyo a la gestión	126.072.000	131.114.880	136.359.475	141.813.854	535.360.209
Ruta de la felicidad	**827.550.124**	**835.022.609**	**930.067.636**	**918.498.303**	**5.291.557.115**
Actividades de cohesión social	76.880.000	134.035.200	83.153.408	144.972.472	2.219.459.524
Sistema de seguridad y salud en el trabajo	133.120.000	84.364.800	143.982.592	91.248.968	452.716.360
Apoyo a la gestión	312.660.624	325.167.049	338.173.731	351.700.680	1.327.702.084
Gestión del ambiente laboral	**304.889.500**	**291.455.560**	**364.757.905**	**330.576.183**	**1.291.679.148**
Ruta del análisis de datos	**147.682.388**	**152.755.200**	**160.213.271**	**166.421.802**	**627.072.661**
Apoyo a la gestión	147.682.388	152.755.200	160.213.271	166.421.802	627.072.661
Ruta del Crecimiento	**1.109.426.446**	**1.146.637.988**	**1.199.955.644**	**1.247.953.870**	**4.703.973.949**
Evaluación de competencias	200.000.000	208.000.000	216.320.000	224.972.800	849.292.800
Desarrollo de competencias	750.000.000	780.000.000	811.200.000	843.648.000	3.184.848.000
Apoyo a la gestión	159.426.446	165.803.504	172.435.644	179.333.070	676.998.665
Ruta del servicio	**303.842.061**	**315.995.744**	**328.635.574**	**341.780.997**	**1.290.254.376**
Metodología de distribución de cargas laborales	75.200.000	78.208.000	81.336.320	84.589.773	319.334.093
Apoyo a la gestión	228.642.061	237.787.744	247.299.254	257.191.224	970.920.283
Total, general	**2.854.889.500**	**2.691.455.560**	**2.864.757.905**	**2.925.576.183**	**11.336.679.148**

Tecnológicos. A la fecha, se cuenta con 3 sistemas de información en la entidad: SIGEP (Sistema de Información y Gestión de Hojas de Vida), KACTUS RH (Nómina) y Zaffiro (Hoja de vida).

2.3 Sistemas de información

El grupo de talento humano en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos:

Sistema	Proceso que apoya	Origen
SIGEP	Es el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público en Colombia.	Externo
KACTUS RH	Es un sistema de información para el procesamiento de la nómina del personal activo.	Interno
SI ARL Positiva	Sistema de la ARL Positiva en el que se gestionan las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades.	Externo
SIMO	Sistema de información en el que se carga la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad.	Externo
Zaffiro	Sistema en el que se encuentra la información de hoja de vida digitalizada.	Interno

Fuente: Elaboración propia. Marzo 2019.

2.4 Riesgos

2.4.1 Riesgos de Gestión

Los riesgos que actualmente se encuentran asociados al proceso de gestión del talento humano son los que se presentan en la siguiente matriz:

IDENTIFICACIÓN				
No.	**Riesgo**	**Descripción del Riesgo**	**Tipo de riesgo**	**Definición del Tipo de Riesgo**
RGTH1	Desfavorable ambiente laboral	Las practicas organizacionales hacen que los servidores no se comprometan con su equipo de trabajo y con la organización	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
RGTH2	Insatisfacción con la oportunidad de entrega de los servicios ofrecidos	Percepción de que los servicios ofrecidos por parte del proceso de Gestión del Talento	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la

	por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano	humano no se distribuyen adecuadamente durante el año.		estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
RGTH3	Inconsistencias en la liquidación de la nómina	Variaciones en los pagos o deducciones en contra del Servidor y/o de la Entidad debido a novedades extemporáneas.	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
RGTH4	Inoportunidad en el trámite a las quejas de carácter disciplinario	No tramitar las acciones disciplinarias de acuerdo a los señalado en la ley 734 de 2002	Cumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, contractuales, de ética pública y en general con su compromiso ante la comunidad.
RGTH5	Pérdida del conocimiento institucional por rotación del personal	El conocimiento institucional se puede perder debido a retiros de personal, ya sea por pensión o por desvinculación de la entidad	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
RGTH6	Perdida o mal archivo de documentos en las hojas de vida	La carpeta no cuenta con los documentos soporte de la relación contractual.	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
RGTH7	Inconvenientes con la oportunidad en la gestión pensional	Se presenta en la eventualidad de inconvenientes en la entrega de informes a los entes de control, la oportunidad en la gestión pensional o demora en la generación de las cuentas por cobrar.	Cumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, contractuales, de ética pública y en general con su compromiso ante la comunidad.

Fuente: Herramienta SIMIG, Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, enero 2019

Riesgo	Causas	Consecuencias potenciales	Calificación		Valoración	Opciones de Manejo	Actividades de Control
			Probabilidad	Impacto			
Desfavorable ambiente laboral	* Deficiencias en materia de desarrollo y reconocimiento * Estilos de liderazgos no alineados a la Cultura Organizacional	* Baja productividad * Falta de Compromiso con las metas de la Entidad * Aumento de solicitudes de reubicación. * Aumento de la rotación * Insatisfacción de los servidores	Improbable	Mayor	Alta	Reducir	CGTH2. Evaluar el ambiente laboral
						Reducir	CGTH17. Establecer y hacer seguimiento al Plan de Gestión del Ambiente Laboral
Insatisfacción con la oportunidad de entrega de los servicios ofrecidos por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano	* Demora en la adjudicación de los contratos. * Falta de oportunidad en la comunicación de las actividades a realizar	* Disminución en la participación en las actividades programadas. * Bajo desarrollo de las competencias necesarias para los servidores	Improbable	Moderado	Moderada	Reducir	CGTH3. Hacer seguimiento a la adjudicación de contratos
						Reducir	CGTH13. Enviar información periódica de las actividades a realizar a los servidores.
Inconsistencias en la liquidación de la nómina	* Entrega de novedades fuera de los plazos establecidos en la Entidad, por parte de los servidores.	* Pago de multas para la Entidad * Reprocesos * Procesos Disciplinarios	Probable	Moderado	Alta	Reducir	CGTH4. Ingresar las novedades registradas en la bitácora en el aplicativo de nómina según lineamientos para la entrega de novedades.

						Reducir	CGTH5. Revisar la predomina
Inoportunidad en el trámite a las quejas de carácter disciplinario	* Alto volumen laboral	* Prescripción de la acción disciplinaria * Sanciones disciplinarias y penales *Desgaste administrativo	Rara vez	Moderado	Moderada	Reducir	CGTH6. Hacer registro y seguimiento de las quejas recibidas de carácter disciplinario.
Pérdida del conocimiento institucional por rotación del personal	* Falta de gestión del conocimiento * Falta de identificación de los temas relevantes para la entidad. *Desconocimiento de los documentos publicados en el MIG.	* Larga curva de aprendizaje *Interrupción de operaciones de la Entidad por algunas horas	Improbable	Menor	Baja	Reducir	CGTH16. Divulgar y aplicar los formatos Informe de Gestión GTH-TIC-FM-050 e Informe de entrega de cargo GTH-TIC-FM-049.
						Reducir	CGTH8. Gestionar el conocimiento a través de la Universidad Corporativa
Perdida o mal archivo de documentos en las hojas de vida	* No verificar la totalidad de documentos de ingreso. * Los documentos que se generan de la relación contractual no se envían a la carpeta hoja de vida del servidor.	* No poder demostrar el cumplimiento del perfil de cargo. * No poder demostrar las situaciones administrativas generadas en la relación contractual al servidor.	Casi seguro	Menor	Alta	Reducir	CGTH14. Diligenciar formato Lista de chequeo hojas de vida.
						Reducir	CGTH15. Envía la información de situaciones administrativas a la carpeta hoja de vida.
Inconvenientes con la oportunidad en la gestión pensional	No existe un software de cuotas partes pensionales No se cuenta con la información actualizada de antiguos colaboradores. Inconvenientes en las devoluciones de	Litigios contra la Entidad Solicitudes reiterativas Afectación de la imagen de la Entidad	Rara vez	Moderado	Moderado	Reducir	CGTH7: Controlar y actualizar el estado de cuotas partes pensionales para cada Entidad.
						Reducir	CGTH1: Verificar y expedir la certificación solicitada.

	correspondencia emitida por la Entidad y enviadas por el operador postal.					Reducir	CGTH12: Verificar la correspondencia enviada con el reporte suministrado por el operador postal.

Fuente: Herramienta SIMIG, Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, enero 2019

4.1.2 Riegos de Corrupción

Identificación del riesgo	Identificación del riesgo			Análisis del Riesgo			VALORACIÓN
				Riesgo Inherente			
Proceso/Objetivo	Causa	Riesgo	Consecuencia	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Actividad de Control
Gestión del Talento Humano / Orientar la acción humana hacia el entendimiento, compromiso y logro de los objetivos del Ministerio garantizando el cumplimiento normativo, el desarrollo de competencias de los servidores y la gestión la cultura para hacer de la entidad un gran lugar para trabajar.	*Ocultar o eliminar piezas procesales de un expediente *Presión o influencia por parte del investigado al servidor que tiene a cargo el caso *Sobornos *Presiones externas o de un superior jerárquico *Manipulación de evidencias y testigos	RCGTH1. Orientar el proceso disciplinario a favor del investigado o de un tercero.	*Archivo del proceso disciplinario *Acción penal o disciplinaria para el servidor público *Acción penal en contra del investigado	Rara vez	Moderado	Baja	CGTH6. Dar cumplimiento a la cadena de revisión de la proyección y de los fallos.
	* Análisis inadecuado e incompleto de los aspirantes *Presentación de soportes falsos o adulterados por parte de los aspirantes	RCGTH2. Vinculación de personal sin los requisitos para el cargo en beneficio propio o de un tercero	* Sanciones disciplinarias * Reprocesos * Pérdida de credibilidad del proceso	Rara vez	Mayor	Baja	CGTH9. Analizar las hojas de vida para verificación de requisitos.

	*Sobornos *Presiones externas o internas	RCGTH3. Manipular las certificaciones laborales para beneficio particular o de terceros	*Investigaciones disciplinarias *Sanciones	Rara vez	Moderado	Baja	CGTH10 Revisar la certificación contra el acto administrativo de nombramiento, el acta de posesión y el manual de funciones por parte del Coordinador.
	* Débiles controles sobre el cumplimiento de los requisitos * No utilización de las fuentes de consulta disponible	RCGTH4. Entrega del beneficio de inclusión en M10 a los servidores y sus beneficiarios sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en beneficio propio o de un tercero.	* Sanciones disciplinarias, fiscales y penales * Pérdida económica para el MINTIC	Rara vez	Moderado	Baja	CGTH11. Verificar que los beneficiarios cumplan con los requisitos establecidos en el plan M10.

Fuente: Herramienta SIMIG, Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, enero 2019

Es de aclarar, que a la fecha no se han materializado los riesgos anteriormente presentados. Sin embargo, se proyectaron acciones de prevención que permitan contra la materialización del riesgo, así como de atención y corrección frente algún suceso negativo.

2.5 Caracterización del Talento Humano

La información en detalle del talento humano que conforma la entidad se presenta en el anexo 1 al presente documento, teniendo en cuenta su extensión.

2.6 Acuerdos sindicales

Luego de transcurrido el periodo de negociación entre el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones y las asociaciones sindicales SINTMINTIC y SINTRATELECORREOS, en el mes de agosto del 2018 se firmaron los acuerdos sindicales que estarán vigentes durante los años 2018 y parte del 2019. A continuación, se detalla lo acordado en los temas asociados con la gestión del Grupo de Talento Humano.

1. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, en conjunto con las organizaciones sindicales SINTMINTIC y SINTRATELECORREOS, conformarán una comisión Bipartita, la cual tendrá como objetivo, realizar un informe en el que se evalúe la capacidad administrativa de la Planta con la que cuenta la Entidad, revisando las funciones permanentes y propias del Ministerio, informe que será el soporte, entre los demás que se consideren, para una eventual ampliación de la planta del Ministerio de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Ley y el Gobierno Nacional.

La Comisión Bipartita estará integrada por el Subdirector Administrativo y de Gestión Humana, por el Coordinador del grupo interno de trabajo de Gestión del Talento Humano y por un representante designado por el jefe de la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales por parte de la Administración, y por dos representantes de cada Organización Sindical. La Comisión Bipartita establecerá su cronograma de trabajo y la fecha en que se presentarán los resultados a la alta dirección de la Entidad.

2. PROYECTO DE NUEVA LEY DE COMUNICACIONES

En caso tal que se llegare a promulgar alguno de los proyectos de Ley que cursan en el Congreso de la República, por los cuales se pretende crear un Regulador Convergente de Comunicaciones, y se trasladara alguna de las competencias propias del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a la nueva entidad, se realizarán las respectivas reubicaciones dentro del Ministerio, de los funcionarios que desempeñen funciones trasladadas y que pudieren verse afectados, revisando cada uno de los perfiles y realizando los ajustes institucionales necesarios.

3. EVENTUAL CONCURSO DE MÉRITOS POR ENTIDAD.

En el evento que se realice un Concurso de Méritos para la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la administración realizará capacitaciones a los funcionarios de la entidad, de acuerdo con los Ejes Temáticos establecidos y de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación y el presupuesto establecido para tal fin.

4. ASIGNACIÓN RUBRO PARA LA BRIGADA

El Ministerio mantendrá los recursos asignados a la brigada de la Entidad, garantizando la adquisición de implementos de calidad, así mismo, se propenderá por fortalecer cualquier interlocución entre los miembros de la brigada, el grupo interno de trabajo de Gestión de Talento Humano y las organizaciones sindicales.

5. ASIGNACIÓN DE VIÁTICOS SINDICATOS

El Ministerio/ Fondo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones asumirá los viáticos y tiquetes aéreos a los miembros de los sindicatos, siempre y cuando las comisiones de servicios cumplan con la totalidad de las condiciones y requisitos y estén relacionadas con las fuentes presupuestales que soporten su financiamiento y las funciones de los servidores.

6. PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA ENTIDAD

Mediante la Resolución 1311 del 15 de mayo de 2018, por la cual se expidió el reglamento de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se establecieron los espacios en materia de Gestión Administrativa Laboral a las organizaciones sindicales de la Entidad.

7. APOYO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1º del numeral 2.2 de la Resolución 2604 del 29 de octubre de 2015 relativo a la "capacitación para los hijos de los funcionarios" el beneficio de subsidio de apoyo educativo se amplió mediante Resolución 1311 de 2018 a los hijos de los funcionarios menores de 25 años, inclusive.

8. RECONOCIMIENTO QUINQUENIOS

Se acuerda otorgar días de permiso, así como bonos de servicios al portafolio de la Caja de Compensación, en caso de contar con ellos, a los funcionarios que cumplan quinquenios de la siguiente manera:

QUINQUENIOS EN AÑOS	5	10	15	20	25	30	35	40
NUMERO DE DÍAS DE PERMISO	1	1	2	2	2	3	3	3
VALOR DEL BONO EN SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES	20%	25%	30%	40%	45%	50%	55%	60%

9. REGLAMENTACIÓN DEL TIEMPO DE SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO

El Ministerio establecerá mediante acto administrativo y de manera permanente la reglamentación del tiempo de descanso de Semana Santa y de Fin de año, sin discriminación alguna.

El tiempo compensado se podrá unir con vacaciones.

10. COMPETENCIAS DEPORTIVAS

Se acuerda la creación de la "POLÍTICA DEPORTIVA Y DE RECREACIÓN DEL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES", la política será construida conjuntamente por las Organizaciones Sindicales y la Administración con apoyo de la Caja de Compensación, la cual tiene por objetivo, la programación efectiva de las actividades, así como la participación de los servidores en espacios deportivos.

11. TELETRABAJO SEMANA DE RECESO Y VACACIONES

Se acuerda el Teletrabajo únicamente para la semana de receso escolar de acuerdo con los siguientes parámetros, los cuales deberán ser reglamentados mediante resolución interna:

- ✓ Aplica de manera excepcional.
- ✓ Sería únicamente para los funcionarios que tengan hijos cursando educación preescolar, educación básica primaria y básica secundaria, y educación media.
- ✓ No será compatible con las vacaciones recreativas.
- ✓ Se establecerán parámetros más flexibles para los funcionarios, frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como en temas de riesgo laboral sin que esto afecte la seguridad del funcionario.
- ✓ Únicamente se otorgará para la semana de receso escolar que se otorga en septiembre u octubre no en vacaciones de mitad y fin de año.
- ✓ Los días de teletrabajo serían los cinco días hábiles de la semana de receso escolar.
- ✓ Quien ya se encuentra en el programa de teletrabajo podrá acogerse a los otros días que completan la semana.
- ✓ El beneficio aplicará para todos los empleados del Ministerio, esto es Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos en provisionalidad.

Fuente: Elaboración propia Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones

2.7 Manual de Funciones y Competencias Laborales

Actualmente, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones cuenta con la Resolución 3132 del 8 de noviembre de 2018, mediante la cual se modificó y adoptó el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal, acorde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.

3. Diagnósticos

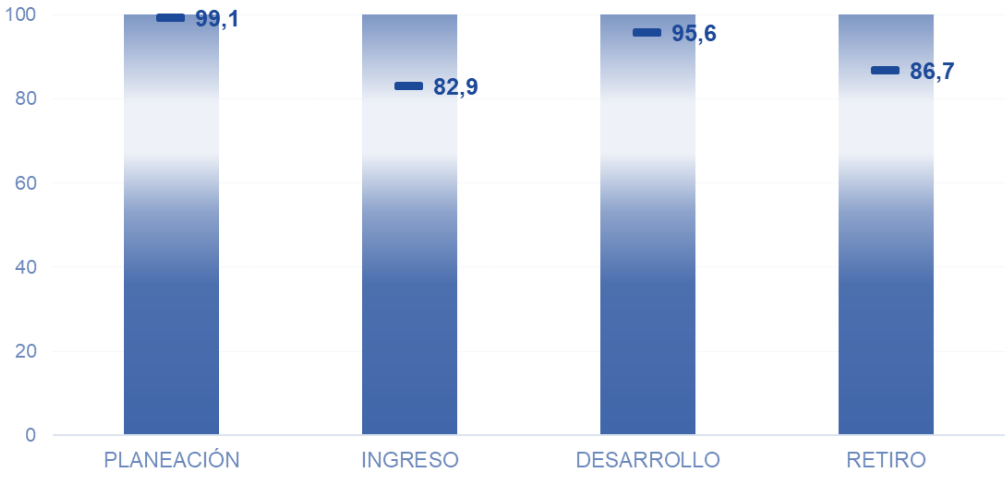
3.1 Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano-2018

1. Calificación total:

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

Este puntaje corresponde al porcentaje de implementación de todos los elementos de la gestión estratégica del talento humano. Como es notorio, el Ministerio se encuentra dentro de un rango positivo de implementación; sin embargo, aún existe un margen de 6.4 de mejora por lograr.

2. Calificación por componentes:

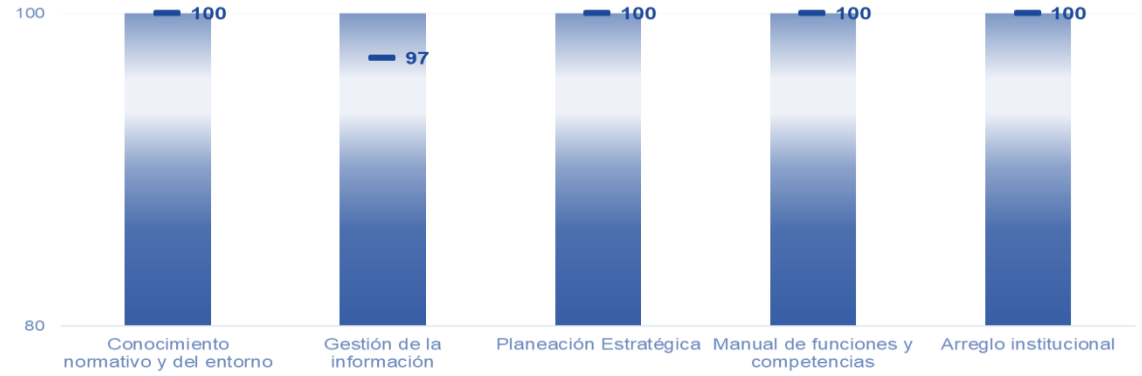


Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

El componente en el que mayor avance se ha logrado es el de planeación, que vincula los elementos de los diferentes planes estratégicos de la dependencia y la asimilación de las directrices definidas por la Función Pública. Sin embargo, es necesario hacer un mayor énfasis en el componente de ingreso, teniendo en cuenta que fue el que obtuvo un puntaje de inferior al promedio de los componentes.

Calificación por categorías:

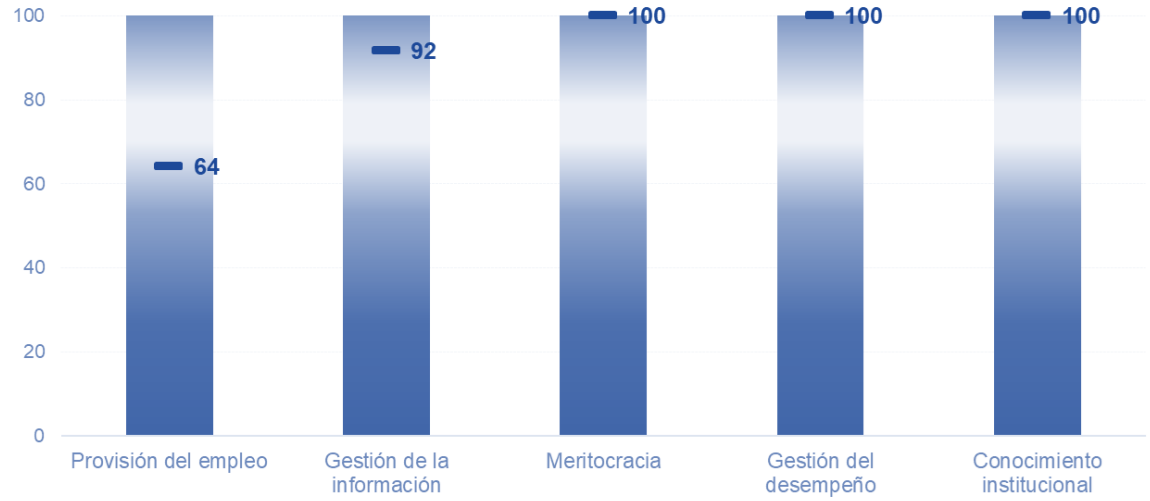
Planeación



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

En cuanto al componente de planeación, 4 de las 5 las categorías lograron un puntaje de 100, no obstante, se requiere fortalecer la categoría de gestión de la información que actualmente tiene un pontaje no despreciable, pero susceptible de mejora.

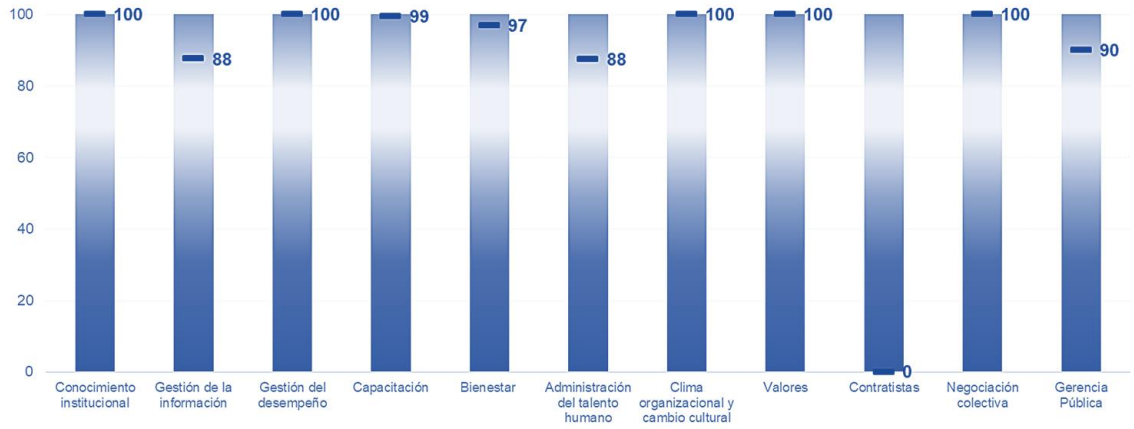
Ingreso



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública -Min Tic, enero, 2019

El componente de ingreso cuenta con 3 de las 5 categorías con el mayor puntaje alcanzado, mientras que la categoría provisión del empleo y gestión de la información aún conservan un margen de mejora.

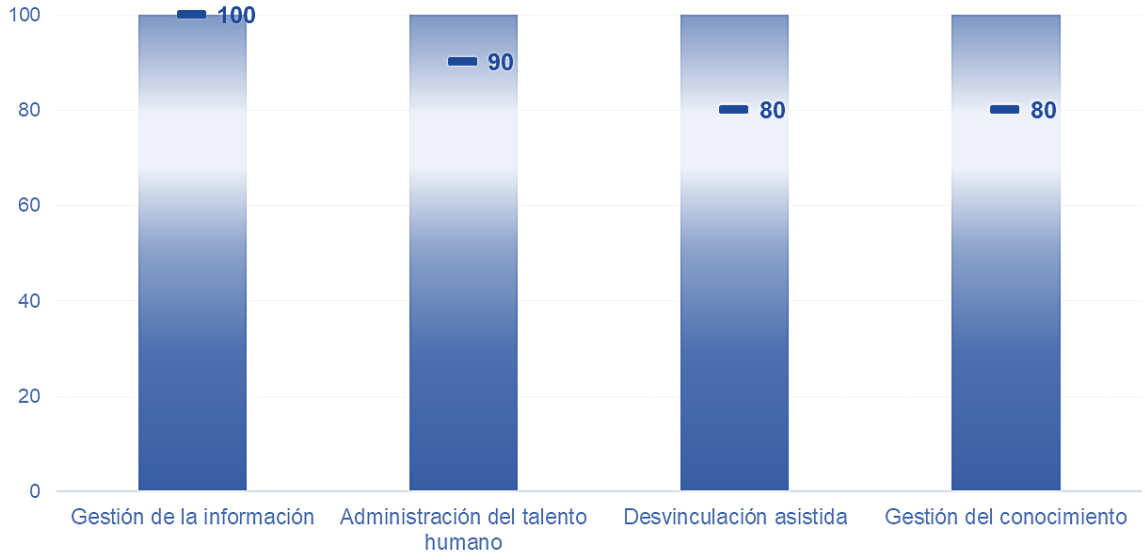
Desarrollo



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

Se identifican 7 categorías con puntajes máximos. Sin embargo, los procesos de desarrollo que involucran a contratistas son casi nulos. De otra parte, las categorías gestión de la información, administración del talento humano y gerencia publica requieren fortalecimiento. Lo anterior, teniendo en cuenta las restricciones normativas que existen en esta materia.

Retiro



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública

El componente de retiro requiere especial atención especial en 3 de las 4 categorías por lo que la necesidad de mejora en este proceso es prioritaria.

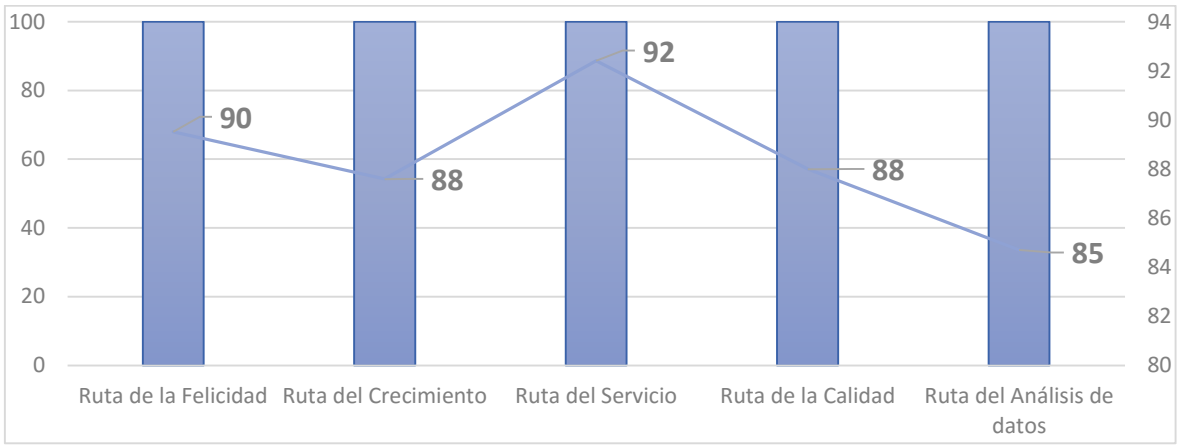
3.2 Resultados Rutas de Creación de Valor

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Min Tic, enero 2019.

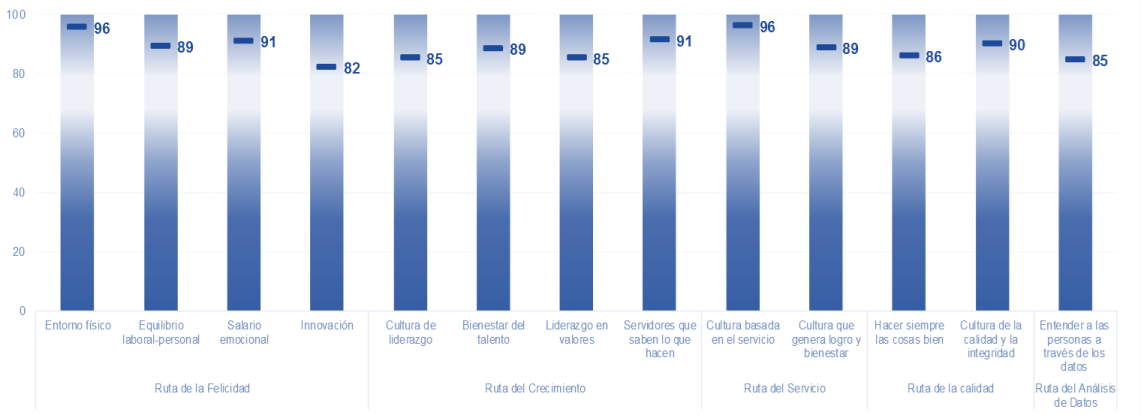
En lo referente a las rutas de creación de valor, es necesario fortalecer la ruta de cultura del análisis de datos que facilitará el conocimiento de las personas que hacen parte de la entidad, para elaborar programas y acciones que respondan más eficazmente a sus necesidades individuales.

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Min Tic, enero 2019.

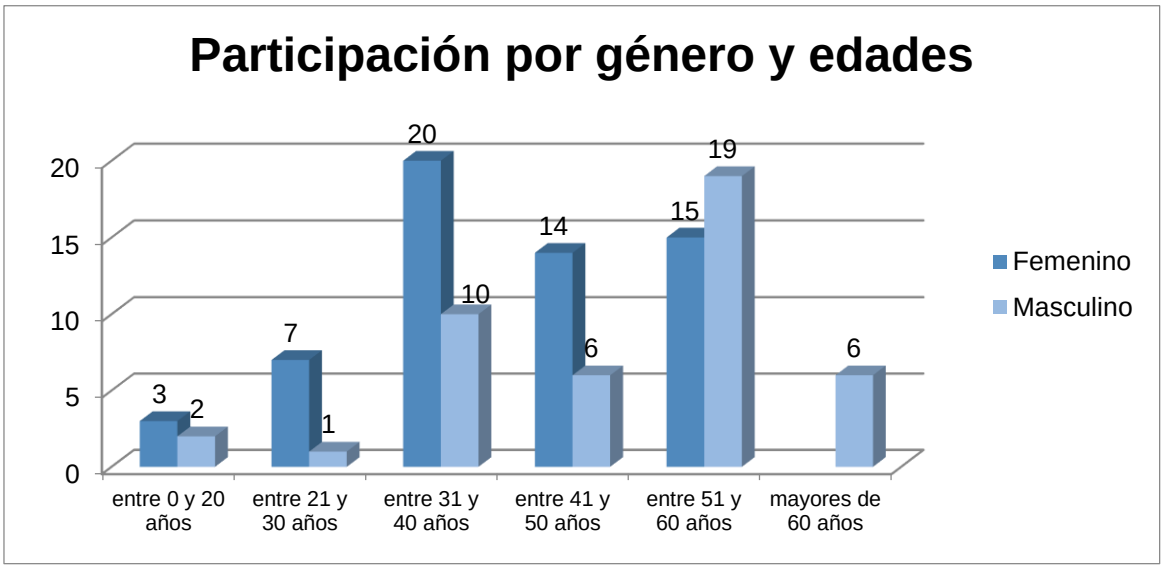
Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Min Tic, enero 2019

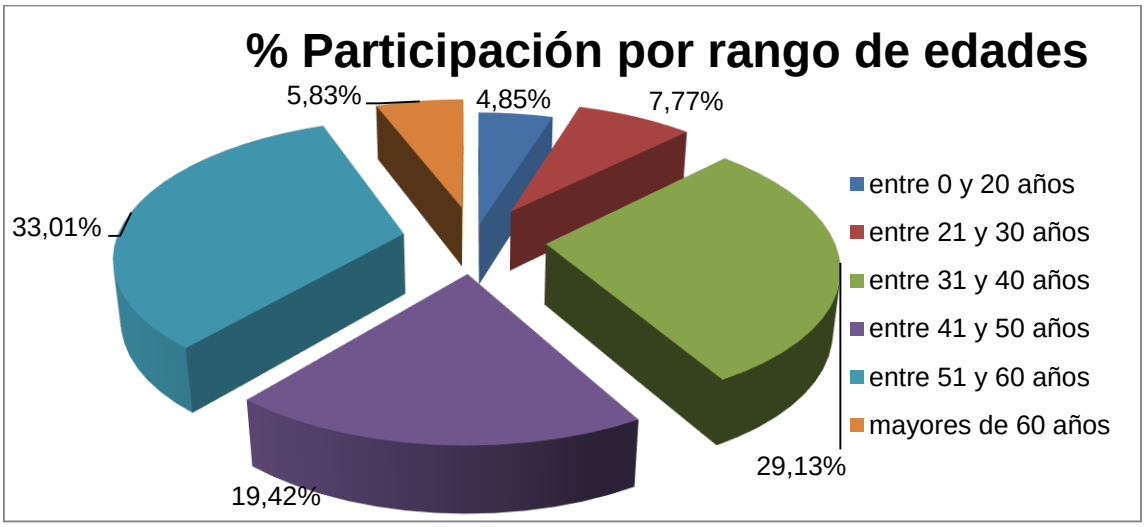
Se evidencia en el gráfico anterior la necesidad de desarrollar la ruta de valor de la Innovación, puesto que aún se encuentra en fase de transformación, y dado los objetivos misionales de la entidad y el propósito general del presente documento frente al ideal del servidor público, es necesario que se inicie una fase de consolidación que permita evidenciar resultados más contundentes en temas de creatividad e invención en nuestro talento humano.

3.3 Diagnóstico de Necesidades Bienestar y Capacitación



Fuente: Sondeo de necesidades bienestar y capacitación 2019-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Como se puede observar el anterior gráfico evidencia la resistencia de la población de jóvenes entre 20 a 30 años por participar en las actividades de bienestar.



Fuente: Sondeo de necesidades bienestar y capacitación 2019-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Resultados Capacitación Informal (Bienestar):

AGRICULTURA, MATAS, FLORES, ETC	CAPACITACIÓN INFORMAL
AUTOMAQUILLAJE	CAPACITACIÓN INFORMAL

CLASES DE COCINA	CAPACITACIÓN INFORMAL
CURSOS DE CONTRY, COCINA, PINTURA, MANUALIDADES	CAPACITACIÓN INFORMAL
ENCUENTRO DE PAREJAS	CAPACITACIÓN INFORMAL
FOTOGRAFIA	CAPACITACIÓN INFORMAL
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	CAPACITACIÓN INFORMAL
NATACION +++	CAPACITACIÓN INFORMAL
OPTAMLOMOGIA, DENSIOMETRIA, TALLERES DE NUTRICIÓN.	CAPACITACIÓN INFORMAL
TALLER DE FOTOGRAFÍA	CAPACITACIÓN INFORMAL
TALLER DE PINTURA COUNTRY, MANUALIDADES, REDACCIÓN, ORATORIA, PRESENTACIONES EFECTIVAS	CAPACITACIÓN INFORMAL

Resultados Cultura, Recreación y Deporte (Bienestar):

AJEDRES	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
ATLETISMO +	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
BILLAR +	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
BOLOS	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
CAMINATAS EN LA CIUDAD, CENTRO DE BOGOTÁ O MUSEOS +	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
CICLISMO	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
CURSO DE BOLO PARA FUNCIONARIOS	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
DEPORTES EXTREMOS	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
ECOTURISMO	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
EL ESTADO FISICO	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
EVENTOS DEPORTIVOS	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
GIMNASIA	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
INTERACTUAR CON LA FAMILIA	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
JUEGOS PARA NIÑOS O ESTIMULACIÓN PARA NIÑOS	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
PARQUES	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

RUNNING	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
TEJO	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
TENIS (TORNEOS ORDENADOS Y QUE SE ENTEREN TODOS PARA TENER BUENA PARTICIPACIÓN, Y MÁS APOYO ECONOMICO)	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
TENIS DE MESA	CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Resultados Promoción y Prevención de la Salud (Bienestar):

MANEJO DE ESTRÉS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
MAQUINAS PARA HACER EJERCICIO - CAMINADORA ELIPTICA	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
MEDITACIÓN Y MANEJO DE ESTRÉS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
PAUSAS ACTIVAS CON MUSICOS (PROPUESTA)	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
PILATES	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
PILATES; DECORACIÓN Y ORGANIZACIÓN	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
PROGRAMA DE SALUD VISUAL Y SALUD ORAL	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
SALIDAS QUE PROMUEVAN TRABAJO EN EQUIP	PROMOCIÓN Y PREVENCION DE LA SALUD
SPINNNIG	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
TALLER DE ENCUENTRO CONSIGO MISMO	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
TERAPIA CON MUSICA	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
YOGA	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
YOGA, PILATES	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Capacitación:

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN PRESENCIAL OBLIGATORIA	DESTINATARIOS
Proceso Contractual Mintic (Contratación Pública y Supervisión.), (Estructuración y supervisión de contratos estatales: Control fiscal, modelamiento financiero, actualización tributaria, Secop 2, SIIF, protección de garantías a minorias étnicas)	DESPACHO DE LA MINISTRA
Certificación Normas Internacionales de Auditoría Interna	DESPACHO DE LA MINISTRA
Certificación de auditores en calidad ISO 9001 - 2015	DESPACHO DE LA MINISTRA
Proyectos PMI - PMP - PPM/Gerencia de Proyectos	DESPACHO DE LA MINISTRA
Inteligencia de Negocios, Big Data, Análisis de Datos y/o Power BI	DESPACHO DE LA MINISTRA
Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (Tendencias tecnológicas (Redes 5G, implicaciones de la banda de 700 MHz en la prestación de servicios, big data, IoT, entre otros))	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN
Regulación en Telecomunicaciones y Nuevas tecnologías (aspectos jurídicos y económicos)	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN
Infraestructura de telecomunicaciones	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN
Sistema General de Regalías	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN
Asociaciones Público Privadas - Ley 1508 de 2012	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN
Técnicas de escritura, redacción y oratoria	VICEMINISTERIO DE CONECTIVIDAD Y DIGITALIZACIÓN

TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN PRESENCIAL OBLIGATORIA	EJE TEMÁTICO GUÍA DAFP (1)	PAE (2)	# HORAS	DESTINATARIOS
Proceso Contractual Mintic (Contratación Pública y Supervisión.), (Estructuración y supervisión de contratos estatales: Control fiscal, modelamiento financiero, actualización tributaria, Secop 2, SIIF, protección de garantías a minorias étnicas)	GC - Hacer y Saber	SI	2	Según convocatoria abierta
Certificación Normas Internacionales de Auditoría Interna	GC - Hacer y Saber	SI	40	Según convocatoria abierta
Certificación de auditores en calidad ISO 9001 - 2015	GC - Hacer y Saber	SI	40	Según convocatoria abierta
Proyectos PMI - PMP - PPM/Gerencia de Proyectos	GC - Hacer y Saber	SI	120	Según convocatoria abierta
Inteligencia de Negocios, Big Data, Análisis de Datos y/o Power BI	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (Tendencias tecnológicas (Redes 5G, implicaciones de la banda de 700 MHz en la prestación de servicios, big data, IoT, entre otros))	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Regulación en Telecomunicaciones y Nuevas tecnologías (aspectos jurídicos y económicos)	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Infraestructura de telecomunicaciones	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Sistema General de Regalías	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Asociaciones Público Privadas - Ley 1508 de 2012	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta
Técnicas de escritura, redacción y oratoria	GC - Hacer y Saber	SI	10	Según convocatoria abierta

3.5 Resultados de la Evaluación de Desempeño 2018

Durante la vigencia 2018 se realizó el proceso de evaluación de desempeño de 190 servidores públicos.

De acuerdo con la calificación obtenida, todos los servidores públicos evaluados durante la vigencia 2018 se ubican en un nivel sobresaliente.

3.6 Resultados Medición Clima Organizacional

Población objetivo	Encuestas recibidas	Participación (%)
209	143	68,4
267	203	76,0
327	253	77,4
218	151	69,3
1.021	**750**	**73,5**

Fuente: Elaboración propia con base en informe de aplicación de medición de Great Place To Work. Fecha de aplicación: noviembre 2018

Nivel de confiabilidad: 95%

Observaciones de los encuestados:

- En la entidad tenemos beneficios especiales, que no son comunes
- Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar
- Las personas, no importa cuál sea su posición en la empresa, reciben un buen trato

Intervención 2019

Para el año 2019 se plantean actividades en el plan de capacitación y en el plan de bienestar que permitan mejorar los aspectos que no tuvieron calificación favorable en la encuesta realizada por GPTW[3]. Adicionalmente, para el año 2019 se dispone de recursos financieros para realizar una nueva medición de clima organizacional y para fortalecer las competencias por nivel

4. Definición Estratégica del área de Talento Humano

Alcance/Estrategias/Objetivos

Alcance.

En la definición de la estrategia de talento humano para el Ministerio se Inicia con la identificación de necesidad de personal, sigue con el desarrollo de las actividades propias de la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales, continua con el retiro del funcionario por alguna de las causas

[3] Great Place To Work.

establecidas en la legislación vigente, o con la recepción de solicitud de prestación pensional y termina con la elaboración del acto administrativo respectivo.

Estrategias.

Las estrategias que se adelantan en cada vigencia responden al desarrollo de cada subsistema de Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Para el cuatrienio, como se ha definido en los apartados iniciales de este documento, la estrategia definida en el Plan Estratégico Institucional responde a la iniciativa Transformación y Afianzamiento de la Experiencia del Servidor Público en el Entorno Digital, cuyo objetivo principal es mantener servidores competentes, comprometidos y con altos niveles de productividad y satisfacción que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos teniendo en cuenta el entorno digital.

A continuación, se describen cada uno de los subsistemas de la gestión del talento humano que consolidan el quehacer fundamental de la dependencia:

Planificación del Talento Humano.

En este subsistema se viene abordando mediante la planificación de los empleos vacantes que se reportan año a año al Departamento Administrativo de la Función Pública. Para el año 2018 y con ocasión de la expedición de la circular 2016100000057, el Ministerio reportó la oferta pública de empleo mediante el aplicativo SIMO[4] habilitado para tal fin. En dicho reporte se indicó que a la fecha las vacantes definitivas en la entidad están distribuidas de la siguiente manera:

Nivel	Número de Vacantes
Asesor	5
Profesional	158
Técnico	10
Asistencial	28
TOTAL	**201**

[4] Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – Comisión Nacional del Servicio Civil

En cuanto a la planificación de la movilidad al interior de la entidad, se cuenta con un mecanismo informal, sin embargo, las decisiones obedecen a los lineamientos normativos de la reubicación, el encargo y las comisiones, teniendo en cuenta en todo caso el perfil académico, de experiencia y las competencias de los funcionarios, frente a las necesidades que define el servicio.

Organización del trabajo.

Actualmente, MinTIC cuenta con un manual de funciones adoptado mediante la Resolución 3132 del 08 de noviembre de 2018, mediante la cual se modifica y adopta el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal. En este documento, se describen los requerimientos funcionales de los empleos, las competencias asociadas y los perfiles con los que deben contar las personas que los ocupan.

Gestión del empleo.

Para desarrollar de manera más clara este subsistema, dividiremos sus procesos en cuatro etapas: selección, inducción, movilidad y retiro.

Selección. La selección de personal en el Ministerio se adelanta bajo los postulados constitucionales y legales vigentes, garantizando así la transparencia en la vinculación y promoción y buscando incorporar a la planta personal idóneo, competente y comprometido, que cumpla con las funciones del cargo a ocupar. Entre tanto se surte el concurso de méritos por parte de la CNSC, el Ministerio realiza la provisión de los empleos de carrera administrativa bajo dos modalidades: (i) la figura de encargo con personal de carrera administrativa y (II) nombramientos en provisionalidad. Para tales procesos se efectúa un análisis de la hoja de vida de los candidatos, frente a los requisitos definidos en la ficha de cada empleo.

Para desarrollar las actividades de asociadas a la vinculación, MinTIC cuenta con el procedimiento GTH-TIC-PR-001 Ingreso de los funcionarios de libre nombramiento y remoción y GTH-TIC-PR-025 Nombramiento de cargos de carrera administrativa.

Inducción**.** El programa de inducción funciona como un instrumento administrativo que permite involucrar a los funcionarios en el quehacer de la entidad, generar conciencia, compromiso con la institución y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto de participación, prevención y autocontrol.

La inducción busca generar el fortalecimiento institucional que facilita la adaptación e integración del nuevo personal al Ministerio, brindando información relevante sobre sus

derechos y obligaciones, así como socializar con los nuevos funcionarios cada una de las actividades que desarrolla la Entidad.

Para el cuatrienio, se creó y se actualizará constantemente una presentación completa con la información fundamental de la entidad y el relacionamiento básico que debe tener el servidor público con los temas de gestión del talento humano. A continuación, se detallan los temas abordados en este proceso:

- ✓ Estructura del Estado
- ✓ Historia de la Entidad.
- ✓ Direccionamiento estratégico.
- ✓ Estructura del Ministerio
- ✓ Tramite de recursos de ingreso
- ✓ Nómina y SS
- ✓ Bienestar
- ✓ Capacitación
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Sistemas y modelos de gestión

Se estima efectuar este proceso cada por cada mes e ingreso de personal.

Movilidad**.** Las condiciones de flexibilidad de la planta global y estructural en la entidad permiten que los funcionarios puedan desarrollar sus capacidades profesionales en diferentes empleos, dependencias e inclusive entidades; de este modo, la entidad ha desarrollado el elemento de movilidad a través de las siguientes modalidades legalmente establecidas:

- ✓ Encargo
- ✓ Comisiones de servicio
- ✓ Reubicación
- ✓ Traslado

Es importante acotar que para llevar a cabo estas alternativas se tienen en cuenta tanto la necesidad institucional, el cumplimiento de requisitos normativos definidos para cada una de ellas y el perfil y las competencias de los funcionarios.

Retiro. Este proceso obedece básicamente a las razones definidas en el Decreto 1083 de 2015. Para gestionar este proceso, la entidad ha definido formatos (GTH-TIC-FM-049 Informe de Entrega del Cargo, GTH-TIC-FM-050 Informe de Gestión, GRA-TIC-FM-013 Paz y Salvo) que permitirán que el funcionario efectúe una entrega de la gestión adelantada, el estado de los procesos a su cargo. De otra parte, se solicita al servidor público el diligenciamiento de una

encuesta que permitirá conocer de primera mano información valiosa de las razones del retiro y el estado de conformidad del empleado al salir de la entidad.

Para el retiro por pensión, el Grupo de Talento Humano desarrolla un programa de prepensionados, en el que se efectúan talleres con la Caja de Compensación Familiar que tienen como objetivo preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento se aborda desde dos frentes. Por un lado, la evaluación del desempeño laboral, que para el caso de este Ministerio se aborda mediante el sistema tipo de evaluación propuesto por la CNSC a través del acuerdo 6176 de 2018 (adoptado por este Ministerio mediante la Resolución 746 del 2017 y la Resolución 747 de 2017 y se ha implementado sólo para funcionarios en cargos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.) Por otro lado, se han implementado los acuerdos de gestión de la entidad como mecanismo de seguimiento y evaluación a la contribución de los gerentes públicos a la consecución de las metas estratégicas del cuatrienio.

Se proyecta que para las próximas vigencias estos procesos puedan adelantarse mediante sistemas de información que faciliten su diligenciamiento, la gestión de los resultados (para capacitación y/o incentivos) y toma de decisiones para el mejoramiento de las competencias de los funcionarios y el servicio de la entidad.

Gestión de la compensación

Este subsistema se gestiona mediante la remuneración de todos los funcionarios del Ministerio por los servicios prestados con una periodicidad mensual. Para este efecto, la entidad se rige por el decreto salarial expedido de manera anual por el Departamento Administrativo de la Función pública.
De igual modo, la entidad efectúa los pagos correspondientes a las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social, en su compromiso y obligación de garantizar las necesidades de salud, ahorro, vivienda y ocio de los funcionarios.

Gestión del desarrollo

En el marco de este componente del sistema, se adopta anualmente el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se diseña con base en las necesidades institucionales identificadas

mediante encuestas, prioridades de la alta dirección, resultados de las evaluaciones del desempeño, entre otros mecanismos.

El objetivo de este proceso es desarrollar las competencias (ser, saber y hacer) de los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, a la medida de las necesidades de la entidad y una vez logrados los aprendizajes, puedan ser aplicados en la solución de problemas o retos de la entidad.

Las modalidades de capacitación referidas por Función Pública en la Circular 100-010-2014 en los siguientes términos: entrenamiento en puesto de trabajo, la inducción y la reinducción también son parte de este plan, y sólo a estos últimos tienen derecho los servidores de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y en provisionalidad. Al respecto, consultar el anexo Plan de Bienestar y Resolución de adopción.

Como apoyo a este programa, el MinTIC cuenta con la Universidad Corporativa, la cual hace parte de la estrategia de gestión de conocimiento liderada por la Oficina Asesora de Planeación. Se ofrecerá un portafolio de cursos virtuales que contribuyan al mejoramiento de las competencias y del conocimiento que tengan los colaboradores del ministerio frente a diversos temas:

Las capacitaciones virtuales obligatorias 2019 - 2022, son las siguientes:

Temática de capacitación	2019	2020	2021	2022
Las capacitaciones virtuales obligatorias, ofertadas durante el año 2018, fueron:	X			
· Módulo de Servidor Público TIC: Derechos humanos, acuerdo de paz, ética y buen gobierno, ley de víctimas, violencia contra la mujer y enfoque diferencial y teletrabajo	X	X	X	X
· Módulo para vinculación a teletrabajo	X	X	X	X
Las capacitaciones virtuales voluntarias,	X			

ofertadas durante el año 2018 fueron:				
· Formación de Tutores en la UCM				
· Curso la metodología PMI aplicada a los proyectos				
· Curso manejo efectivo del tiempo				
· Curso reuniones efectivas				
· Curso periodismo digital				
· Curso Comunidades Digitales				
· Curso NetWorking Digital				
· Curso equilibrio sobre el bienestar psicológico en la vida digital				
· Curso ITIL	X			
· Curso de Comercio electrónico				
· Curso Seguridad de transacciones				
· Curso participación ciudadana y movilización social digita				
· Curso mi compromiso con la construcción de paz				
· Curso prevención de delitos informáticos				
· Diplomados datos abiertos y big data (Big Data, Datos abiertos)				
· Diplomado Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, MIG)	X			
· Diplomado Responsabilidad Social				

Institucional (RSI, salud y seguridad en el trabajo, gestión ambiental)				
· Diplomado creación e implementación de políticas públicas para el sector TIC (políticas públicas, diseño del PP, implementación y evaluación del PP)				
· Módulo para vinculación a teletrabajo	X	X	X	X
· Inteligencia de Negocios, Big Data, Análisis de Datos y/o Power BI	X	X	X	X
· Economía naranja	X	X	X	X
· Gestión de conocimiento para la innovación GCI	X	X	X	X
· Modelo Integrado de Planeación y Gestión MinTIC	X	X	X	X
· Políticas públicas	X	X	X	X
Otras temáticas conforme la normatividad y detección de necesidades del Plan de Capacitación.	X	X	X	X

En el Subsistema de Relaciones Humana y Sociales para el Ministerio actualmente se encuentra conformado por las diferentes actividades segregadas dirigidas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, las acciones que se realicen en el marco de desarrollo de este subsistema se focalizaran, direccionaran y desarrollaran a través de la implementación del Plan de Bienestar.

Es así que, el Ministerio en la búsqueda de una calidad de vida laboral para sus empleados públicos busca fortalecer las relaciones sociales por lo cual implementará el plan

de bienestar e incentivos de manera anual, adicionalmente, dependiendo de las necesidades identificadas en los diagnósticos de bienestar podrían variar para la siguiente vigencia. Para el presente año se identificaron los siguientes programas:

- Deportivos/recreativos: Ej. Cursos deportes varios y campeonatos.
- Artísticos y culturales: Ej. Feria de las colonias
- Promoción y prevención de la salud: Ej. Semana de la Salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías: Ej. Curso de cocina.
- Promoción programas de vivienda: Ej. Feria de la vivienda.
- Educación no formal y formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior: Ej. Auxilios educativos para servidores de carrera y LNR e hijos.
- Medir el clima laboral: Ej. Diagnóstico de Clima Laboral-Great Place to Work
- Preparar a los prepensionados: Ej. Talleres prepensionados.

En cuanto al Plan de incentivos, éstos están dirigidos a funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción y su fin principal es otorgar reconocimientos por el buen desempeño del funcionario, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.
Según lo establecido en la normativa vigente, los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios: los primeros, otorgados a los mejores servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos en la norma; los segundos, otorgados a los equipos de trabajo que logren el primer lugar de la competencia con un proyecto que redunden en el mejoramiento del servicio de la entidad.

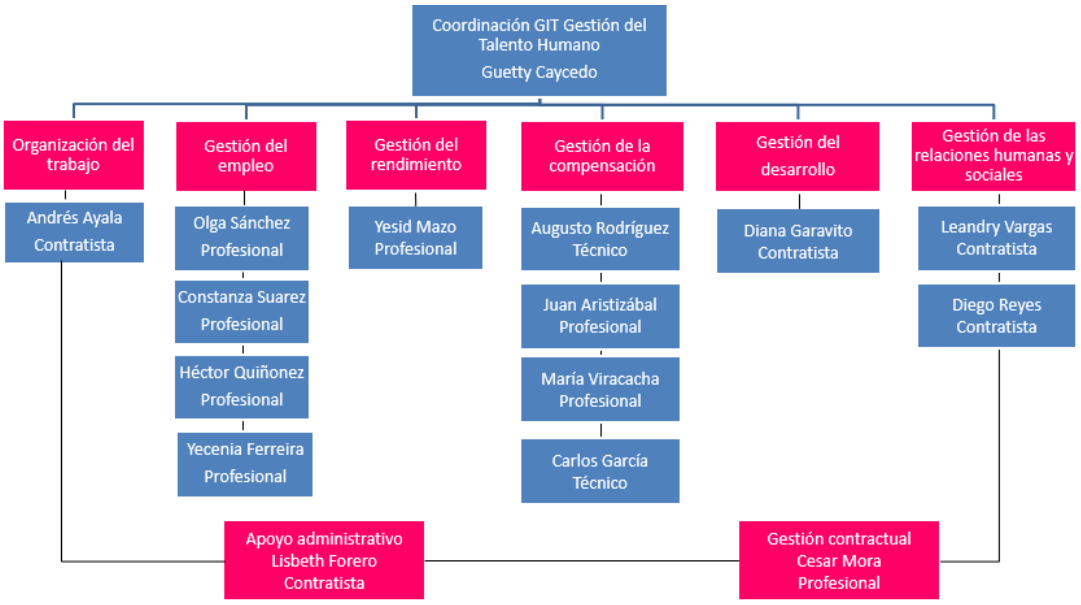
Para el presente cuatrienio, se pretende iniciar la ejecución de nuevos proyectos y dar continuidad a algunos adoptados recientemente. Entre las ideas que se proponen para el mejoramiento de las condiciones laborales se encuentran las siguientes:

- Ingreso y Pasantías
- Proyecto para la evaluación de competencias al ingreso y de permanencia
- Bienestar
- Proyecto para salario emocional
- Proyecto día cumpleaños
- Proyecto responsabilidad social
- Implementación programa de entorno de vida saludable
- Proyecto Jardín infantil
- Rutas de transporte
- Inscripción kid participación carrera de la mujer y maratones.
- Convenios entidades-Sirvo a mi país.
- Incubadora de proyectos de tecnología para mujeres o proyectos de investigación
- Capacitación

- Proyecto entrenamiento habilidades directivas
- Proyecto entrenamiento en innovación
- Proyecto bilingüismo permanente
- SST – Seguridad y Salud en el Trabajo
- Proyecto día compensación por uso de bicicleta (incentivos por inscripción)
- Proyecto líderes de pausas activas (Reconocimiento a líderes de cada dependencia)
- Gimnasio interior (compra de máquinas)
- Sistematización de procesos
- Proyecto sistematización caracterización del talento humano de MinTIC
- Sistematización de los acuerdos de gestión
- Apertura micrositio web para gestión del talento humano
- Otros proyectos:
- Sistema propio EDL – Evaluación del Desempeño Laboral
- Proyecto de rediseño organizacional
- Medición de cargas laborales

PLATAFORMA ESTRATÉGICA GRUPO DE TALENTO HUMANO

La organización interna y por proyectos que tiene la Coordinación de Talento Humano se esboza en la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero 2019.

Misión del Grupo de Talento Humano:

Planear, atraer, desarrollar y fidelizar, talento humano altamente calificado en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, con enfoque a la innovación, adaptación a los cambios y retos mundiales y liderazgo. Así mismo, personal altamente competente a nivel administrativo para gestionar y garantizar las diferentes demandas del Estado y el ciudadano.

Visión del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano:

Para el año 2022, el Grupo de Talento Humano se proyecta a ser un referente en el sector público en materia de prácticas innovadoras de gestión del talento humano, y a su vez convertirse en una entidad orientada al manejo de las tecnologías de la información al servicio de dichas políticas.

Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano:

Gestionar adecuadamente el talento humano conforme con la normatividad vigente alineado con la planeación estratégica y la cultura organizacional, mediante el diseño, ejecución y seguimiento del ciclo de vida del servidor público, con el propósito de lograr los objetivos institucionales, la mejora continua del Ministerio TIC y el desarrollo y satisfacción de sus servidores

Relacionamiento interno-externo de la Coordinación de Talento humano

A continuación, se relaciona el listado de entes u organizaciones tanto internas como externas con las que se relaciona el Grupo de Talento Humano, generando o recibiendo servicios por y para éstos:

Externo	*Interno*
Gobierno Nacional	Todos los grupos de trabajo del Ministerio
Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos los procesos establecidos en el Ministerio
Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos activos
Administradoras de riesgos laborales	Oficina Asesora de Planeación
Entidades prestadoras de salud	Secretaría General
Fondo Nacional del Ahorro	Oficina de Control Interno
Fondos de pensiones	Oficina Asesora de Planeación
Cajas de compensación familiar	Procesos: - evaluación independiente, - administración del SIG
Organismos de control	Todos los procesos SIG y grupos de trabajo del Ministerio
Entes de certificación	Asociaciones sindicales
Exfuncionarios del MinTIC	Comisión de personal
Organismos y entidades Externos	
Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal	
Ciudadanía	

Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, enero 2019.

5. Planes temáticos

Los siguientes planes temáticos se presentan como anexos; no obstante, se aclara que los mismos son parte integral de este documento:

5.1 Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos
5.2 Anexo 3: Plan de Vacantes
5.3 Anexo 4: Plan de Bienestar
5.4. Anexo 5 Plan de Capacitación
5.5 Anexo 6: Plan Seguridad y Salud en el Trabajo

5.6 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

Durante los meses de marzo a mayo de cada año, el Grupo de Talento Humano adelanta la campaña de difusión para el diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y ofrece orientación permanente a solicitud de los servidores públicos para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma. En cuanto al proceso de actualización de hoja de vida en el SIGEP nos encontramos en una fase alta de gestión 100% como se muestra a continuación.

ACTUALIZACIÓN HOJA DE VIDA – SIGEP **Marzo 2019**		
Planta Personal	**Actualización hojas de vida**	**%**
Total, funcionarios (388)	388	100 %
Total, pendientes actualización	0	0 %

Fuente: Grupo de Talento Humano Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero, 2019.

5.7 Gestión de la caracterización del talento humano

Para el cuatrienio, se proyecta desarrollar un módulo para gestionar la información de caracterización de los servidores públicos del ministerio, con el fin de facilitar el conocimiento de los funcionarios y el diseño de programas que promuevan el desarrollo y bienestar de estos. A la fecha, se cuenta con una matriz Excel, que contiene la información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.8 Gestión con gerentes públicos

La Ley 909 de 2004 le dio carácter de empleo de gerencia pública a los cargos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva puesto que son los responsables de formular y ejecutar las políticas y acciones estratégicas de la entidad. Con el Decreto 1083 de 2015 en su título 13, se determinó el alcance y responsabilidades frente a la implementación de los acuerdos de gestión. El acuerdo de gestión es el instrumento de evaluación de la gestión gerencial, que se consolida en un documento escrito anual, que debe ser firmado entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad, previsto para la vigencia.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante el *Instructivo GTH-TIC-IN-001*, adoptó la metodología y los formatos para concertar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos de los gerentes públicos, documento que fue publicado en la Intranet y socializado con los gerentes públicos. Para la vigencia 2019 - 2022, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Orientación proceso de cierre acuerdos 2018
- Orientación proceso de concertación 2019

- Orientación fase seguimiento I y II 2019
- Orientación a contingencias (cambio de superior jerárquico, cambio de empleo, retiro, entre otras).

5.9. BRECHAS VS ESTRATEGIAS

A partir de los resultados arrojados por la herramienta Autodiagnóstico de Talento Humano para el año 2018, en el marco de desarrollo de MIPG y su Dimensión 1 Talento Humano, para Min tic identificó las brechas existentes en relación con el nivel óptimo de la política de consolidación del talento humano, lo cual conlleva a establecer una estrategia que será abordada dentro de los planes de talento humano a lo largo del cuatrienio y permitirá acotar las diferencias para lograr arraigar la política en el Ministerio.

PLANEACIÓN

Planeación estratégica

Una de las brechas significativas que se identificó en el autodiagnóstico, fue la siguiente:

> *El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes para el 2018, mas no recursos para su provisión.*

Ello significa que el Ministerio a la fecha no cuenta con un documento específico, llamado *Plan Anual de Vacantes*, en el cual se sistematizan y se programan los recursos necesarios, cuyos cargos deben surtirse mediante concurso. Para cerrar esta brecha, atendiendo el Plan estratégico de talento humano, MinTIC solicitó apropiar recursos para el año 2020, que permitan llevar a cabo el proceso de meritocracia.

Adicionalmente, con el ánimo de fortalecer el proceso de ingreso, se proyecta adquirir y poner en marcha herramientas que permitan fortalecer el proceso de meritocracia, a través de la identificación de las competencias en personal provisional.

Esta estrategia permitirá que en el corto y mediano plazo se garantice la transparencia y la meritocracia en el acceso al empleo público, cumpliendo con el ideal planteado por la Función Pública en la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano, que es:

> *"El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Anual de Vacantes que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente"*

Gestión de la información

De otra parte, se identificó una brecha en cuanto al monitoreo y seguimiento del SIGEP, dado que los resultados del autodiagnóstico de Talento Humano arrojaron lo siguiente:

> *El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado.*

Para lograr una fase de consolidación al 100%, el Ministerio deberá, en la temática SIGEP, reforzar el hábito de evaluar y realizar a posteriori una retroalimentación oportuna que genere un mayor efecto en el proceso de planificación; en este sentido la Función Pública, recomienda:

> *Que el plan estratégico de talento humano incluya el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación*

Por lo tanto, se establecerán en para la vigencia 2019-2022 un indicador que permita hacer seguimiento a la vinculación, declaración de bienes y rentas, altas de hoja de vida y actualización, movimientos de empleos y grupos internos de trabajo de empleados públicos.

Arreglo institucional

Conforme al Autodiagnóstico de talento humano, se identificó una brecha en cuanto a los arreglos institucionales, en los siguientes términos:

> *El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad.*

Es así como, teniendo de referencia el anterior resultado, se deberá incluir al área de TH como un participante activo del direccionamiento estratégico. En este sentido la Función Pública, recomienda:

> *Involucrar al área de Talento Humano en el direccionamiento estratégico de la entidad, participando en la planeación estratégica de la entidad y ubicándose en un rol estratégico en la institución*

Teniendo en cuenta el anterior análisis, la estrategia marco del componente de Planeación del Talento Humano se denominará: *Soñando y proyectando el mejor Talento Humano.*

INGRESO

Provisión del empleo

En cuanto a la provisión de talento humano y la cobertura de las vacantes se identificó la brecha más amplia en los parámetros establecidos por la Función Pública para una estrategia de talento humano ideal; al referirse al tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo, se encontró lo siguiente:

> *El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en el Ministerio en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos.*

El tiempo ideal como estrategia propuesta para el Ministerio en cuanto a la cobertura de las vacantes que establece la función pública, es el siguiente:

> *El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos.*

Adicionalmente, en cuanto a la provisión oportuna de las vacantes en forma definitiva, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, se encontró el resultado enunciado a continuación, en la proporción de provisionales sobre el total de servidores:

> *Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total*

La estrategia que se abordará para cerrar la brecha presente, acorde con los parámetros de la Función Pública, es la siguiente:

> *Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total*

En cuanto a proveer oportunamente las vacantes de forma temporal por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, se encontró lo siguiente:

> *El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o más*

Se propone como táctica para no afectar la operación y la capacidad institucional que la provisión de esos empleos quede conforme al siguiente parámetro:

El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos

Otra brecha encontrada, tiene relación con la no utilización de la lista de elegibles para proveer las vacantes, su verificación de fecha de vencimiento, como se enuncia a continuación:

No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva

Frente a lo anterior, la estrategia de abordaje propone un mecanismo de provisión, una vez ser realice el concurso de mérito, en el siguiente sentido:

Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente.

Gestión de la información

El poder registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos, garantiza el óptimo funcionamiento institucional. Este componente busca mecanismos para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecidos por la Función Pública. El resultado del diagnóstico fue el siguiente:

Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes

Se encontró una leve brecha en la administración de la información confiable y oportuna que sirve de insumo para toma de decisiones en cuanto al cubrimiento de vacantes, por lo tanto, se propone la siguiente estrategia:

Contar con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permita conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genere alertas para su cubrimiento oportuno

Meritocracia en el ingreso

Se propone implementar mecanismos para evaluar competencias de los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. Los mecanismos para evaluar

competencias serán establecidos mediante resolución/convenio. El resultado frente a este componente fue:

> *Se evalúan competencias de algunos aspirantes (libre nombramiento y remoción) mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente a través de pruebas.*

Como estrategia de solución se proyecta la siguiente:

> *Evaluar las competencias de todos los aspirantes (libre nombramiento y remoción, provisionales) mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente.*

Teniendo en cuenta el anterior análisis la estrategia marco del componente de Ingreso del Talento Humano se denominará: *Atrayendo el mejor Talento Humano*

DESARROLLO

Gestión de la información

Para este componente se debe contar con información confiable y oportuna sobre indicadores actualizados, tales como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, comisiones 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.

> *Actualmente en el Ministerio cuenta con información parcial sobre indicadores claves.*

Como estrategia para cerrar la anterior brecha, se propone:

> *Contar con información de indicadores digitalizada, que genere reportes confiables de manera inmediata*

Gestión del desempeño

Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión, en este componente se identificó lo siguiente:

> *Tanto el sistema de evaluación de desempeño como los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo para el Ministerio*

La estrategia de abordaje para la brecha identificada anteriormente es:

> *Revisar la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión*

Continuando con el enfoque de evaluación del desempeño, el autodiagnóstico de Talento Humano realizado para el Ministerio arrojó el siguiente resultado:

> *Se elaboraron planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación*

La estrategia definida para los planes de capacitación de los próximos años se alineará con los parámetros de Función Pública, en los siguientes aspectos:

> *Los planes de mejoramiento individual deben tener en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, y registrar las actividades en respuesta a ese insumo, que serán revisadas para verificar la mejora.*

En cuanto al sistema de mejora continua se debe tener en cuenta que el establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.

> *Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.*

El abordaje respecto a la presente brecha de evaluación del desempeño es plantear una estrategia para el Ministerio de la siguiente manera:

> *Implementar y evaluar en el Ministerio a través de mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.*

Bienestar

El autodiagnóstico en torno al Plan de Bienestar e Incentivos arrojo los siguientes resultados:

> *Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión*

Como estrategia de abordaje se planteó para el Ministerio lo siguiente:

Se incluirán incentivos a lo largo de los cuatro años para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularán con los acuerdos de gestión y se mejorarán para la vigencia siguiente.

En esta misma línea se encuentran los equipos de trabajo (pecuniarios),

Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos

Es así que, la línea a seguir como estrategia no solamente tiene relación con la proyección de incentivos, sino habilitar el proceso para otorgarlos, lo cual conllevará a que el Ministerio realice las siguientes acciones:

Se incluirán incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgarán.

Por otra parte, el diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad arrojó el siguiente resultado:

Conforme al autodiagnóstico de Talento Humano las necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos respondió al menos al 30% de los servidores del Ministerio.

Como meta se propone dentro de la estrategia del plan de bienestar para el cuatrienio, lo siguiente:

Elaborar un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores del Ministerio.

Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

Se implementó el programa de entorno laboral saludable

Las mejorar a la táctica se plantea de la siguiente manera:

Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras

En la misma línea de Bienestar se encuentra el Día del Servidor Público el cual a través de la programación de actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirige sus esfuerzos 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.

La meta dentro de la estrategia de talento humano es motivar a participar a un porcentaje de servidores en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público.

> *Se propone que las actividades en el marco del Día del Servidor Público que actualmente involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores, pase a involucrar entre el 76% y el 100% de los servidores públicos.*

Administración del talento humano

En cuanto al desarrollo del programa de Estado Joven en el Ministerio, la proporción de pasantes sobre el total de servidores, los resultados arrojados por el autodiagnóstico fueron:

La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven.

> *Como estrategia para el cierre de la brecha en los cuatro años siguientes se implementará de manera gradual el programa de Estado Joven en la entidad y se medirá el impacto logrado.*

En el mismo sentido, la administración de talento humano el desarrollo del programa de horarios flexibles del Ministerio determino lo siguiente:

> *En el Ministerio se implementó el programa de horarios flexibles*
>
> *Se propone llevar a cabo una actividad de mejora a través de no solamente su implementación sino también la medición del impacto logrado.*

Clima organizacional y cambio cultural

Para el presente componente el 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.

> *En el Ministerio emprendió acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades.*

Como estrategia para consolidar y mantener este componente, se plantea lo siguiente:

Generar un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la Función Pública.

Contratistas

Equilibrar la proporción de contratistas en relación a porcentaje de servidores públicos de planta de personal del Ministerio.

Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta.

Se proyecta como estrategia que, dentro de los cuatro próximos años de conformidad con la política de equilibrio y profesionalización del empleo público establecida por la Función Pública, se plantea:

Para el Ministerio los contratistas representaran proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta.

Gerencia pública

La misma línea de gerencia también propone 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.

Implementar estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos del Ministerio.

Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos

El Ministerio, como estrategia para acotar la brecha para el cuatrienio de este componente, propone lo siguiente:

Implementar al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evaluar su eficacia

Por otra parte, en cuanto al desarrollo de procesos de reclutamiento, se buscará lograr que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).

Las estrategias implementadas por el Ministerio para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes actualmente son:

> *Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)*

Como ideal, se plantea para el Ministerio lo siguiente:

> *Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia*

Teniendo en cuenta el anterior análisis, la estrategia marco del componente de Desarrollo del Talento Humano se denominará de la siguiente manera:

> *Potenciado y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados*

RETIRO

Gestión de la información

Generar y mantener cifras de retiro actualizadas de servidores públicos y su correspondiente análisis por modalidad y naturaleza del retiro.

Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas

> *Actualmente el Ministerio solo tiene en cuenta las estadísticas de retiro.*

Se propone como táctica de mejora tener en cuenta estadísticas de retiro y analizarlas para realizar acciones de mejora o prevención, a través de la implementación de un sistema de Información de talento humano.

Administración del talento humano

Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

> *Actualmente en el Ministerio se realizan estadísticas de retiro.*

Se propone como estrategia de abordaje de la brecha existente lo siguiente:

Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la previsión del talento humano

Desvinculación asistida

Es indispensable contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Actualmente los resultados del Ministerio en la temática de desvinculación reflejan la realización de actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan.

La táctica de mejora que se propone en este plan estratégico frente la brecha del óptimo de una desvinculación asistida es la siguiente:

La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y se evaluara el impacto de estas actividades.

Gestión del conocimiento

Desarrollar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados, como parte del proceso de trasferencia del conocimiento.

Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan

A la fecha el Ministerio ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan.

Como estrategia de mejora en este componente, se propone lo siguiente:

El Ministerio implementara mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evaluara el impacto de la implementación de esos mecanismos.

Teniendo en cuenta el anterior análisis, la estrategia marco para el componente de Retiro del Talento Humano del Ministerio se denominará:

VANGUARDIA

La importancia de una organización que genera espacios para proyectarse y apropiarse de herramientas que le permitan dimensionar sus necesidades y las de su talento humano, terminará impactando la calidad de sus buenas prácticas y a largo plazo los resultados de su misión. Por lo tanto, abastecerse de una serie de elementos que armonicen las opciones de estímulos y capacitación en relación con el entorno, puede consolidar al Ministerio como uno de los mejores sitios para trabajar.

Continuando con el anterior argumento según el artículo *Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para 2020* publicado en Madrid, España por Antonio Peñalver, 2017, quien, basado en los recientes estudios de Deloitte, Human Capital Institute, Manpower, Oxford Economics y The Boston Consulting Group, logró identificar las corrientes de vanguardia del talento humano, las cuales se citan a continuación:

1. Promoción activa de ecosistemas y redes organizativas agiles.
2. Potenciación de la adquisición del talento en entornos donde los empleos y los requerimientos competenciales están cambiando. La necesidad de combinar el networking social, así como las técnicas evaluativas.
3. Trabajar con unos millennials que ya no son los neófitos.
4. La necesaria actualización de la cultura y ética de las organizaciones.
5. Gestión del aprendizaje y carrera de los empleados en tiempo real y durante todo el ciclo de vida del empleado, implantando nuevos modelos de formación y desarrollo ligados que aseguren la transferencia, el crecimiento y el desempeño.
6. Potenciación de la experiencia de empleado. Trabajar los “employee journays” para generar altos niveles de participación y compromiso con los servicios y resultados de la organización.
7. Profunda transformación de los sistemas de gestión del desempeño, revisándose los procesos de revisión anual del desempeño y estudiando la disociación de la retribución del rendimiento.
8. La transformación de los modelos de liderazgo hacia esquemas más agiles y diversos en donde se los managers sean los referentes de “base segura” de sus colaboradores para generar una comunicación continua, confianza, desplegar su máximo potencial y obtener altos niveles de rendimientos
9. Afrontar la digitalización de los sistemas de recursos humanos que faciliten las gestión ágil y global del capital humano en relación con los procesos y el negocio.

10. Implantación de sistemas de "People Analytics" basados en el completo y eficaz análisis de las bases de datos de personal en relación con los retos del negocio.
11. Eficaz gestión de la diversidad e inclusión de los trabajadores a todos los niveles y ámbitos de la organización.
12. Afrontar los retos de la revolución tecnológica en la gestión de la fuerza de trabajo; como, por ejemplo, suponen la robótica o la inteligencia artificial.

Es así que el Ministerio ha decidido seleccionar las anteriores prácticas para incorporarlas en el plan de bienestar he implementarlas a mediano plazo en el desarrollo de su estrategia de vanguardia, como se podrá observar en el segmento dedicado a la articulación.

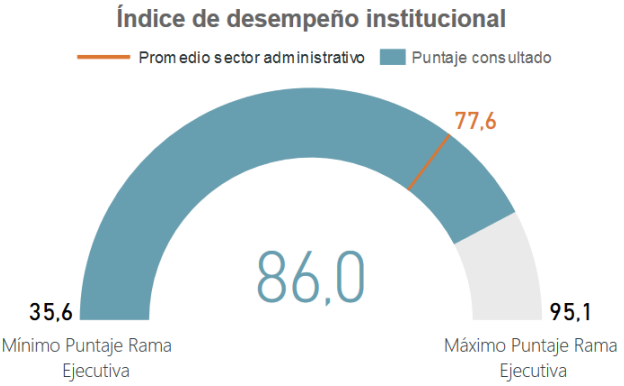
Teniendo en cuenta el anterior análisis en las tendencias del Talento Humano, la estrategia se denominará:

Un talento humano de Vanguardia

5.10 Resultados del FURAG

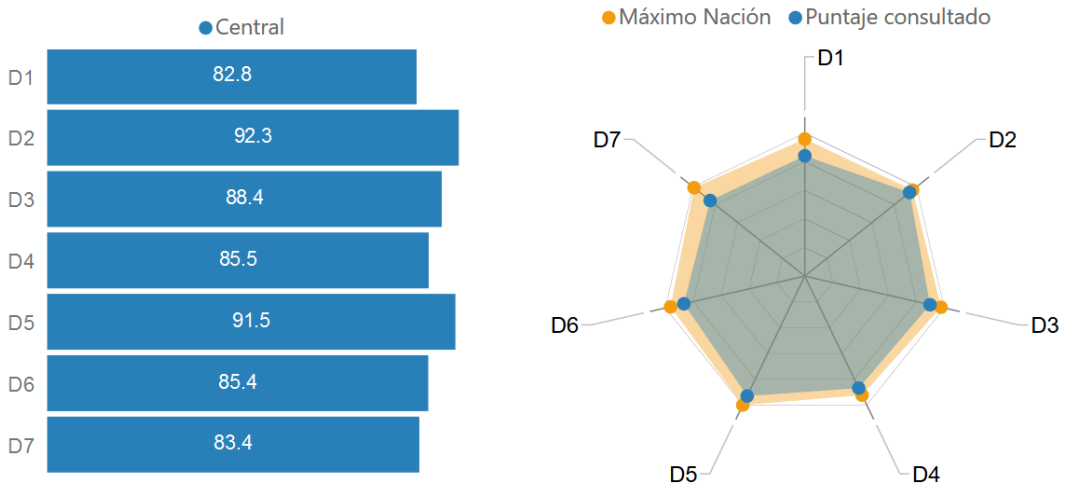
Mide la gestión y desempeño institucional de la vigencia 2018 (Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018) en las entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

A continuación, se presentan los resultados generales del índice de desempeño institucional de Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - 2018:



Fuente: FURAG, Resultados desempeño institucional Nación, Rama ejecutiva – vigencia 2018.

Conforme los resultados del FURAG, visualizados en el anterior gráfico el MinTIC obtuvo una puntuación de 86,0, ubicándolo en una fase de transformación, la cual representa buenos resultados de gestión, pero aún con un amplio rango de oportunidades de mejora, por tal motivo es pertinente entrar a revisar los puntajes obtenidos en cada una de las políticas en especial las asociadas a la Dimensión 1 de talento humano, como se muestra en el siguiente gráfico:



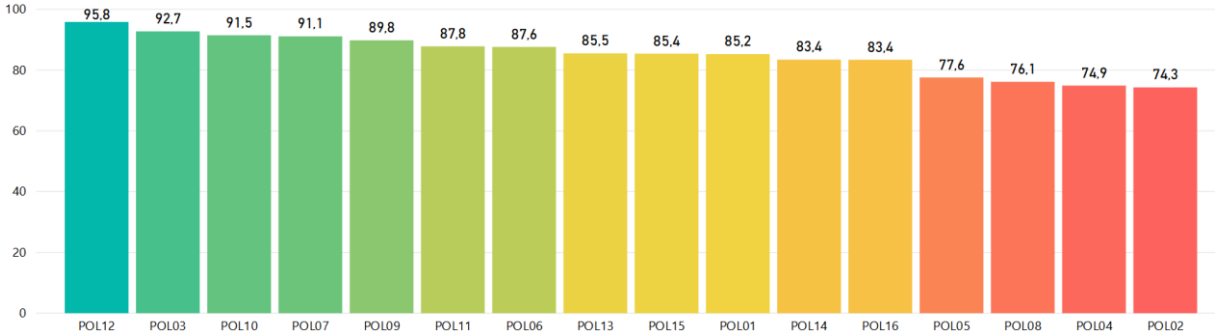
Fuente: FURAG, Resultados desempeño institucional Nación, Rama ejecutiva – vigencia 2018.

Dimensión	Puntaje consultado	Máximo Nación
D1: Talento Humano	82,8	94,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	92,3	94,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	88,4	96,2
D4: Evaluación de Resultados	85,5	90,9
D5: Información y Comunicación	91,5	98,4
D6: Gestión del Conocimiento	85,4	94,8
D7: Control Interno	83,4	97,5

Fuente: FURAG, Resultados desempeño institucional Nación, Rama ejecutiva – vigencia 2018.

Como se puede observar en la anterior tabla, el resultado de la medición FURAG frente a la Dimensión de Talento Humano refleja una calificación que se encuentra a tan solo 12 puntos porcentuales del máximo nacional, sin embargo, producto de la ponderación por dimensiones, demuestra que existen oportunidades de mejora para el

Ministerio, por lo tanto, es pertinente revisar los resultados de las políticas que conforman la dimensión 1, como lo muestra el gráfico siguiente:



Fuente: FURAG, Resultados desempeño institucional Nación, Rama ejecutiva – vigencia 2018.

- POLÍTICA 1: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POLÍTICA 2: Integridad
- POLÍTICA 3: Planeación Institucional
- POLÍTICA 4: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POLÍTICA 5: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POLÍTICA 6: Gobierno Digital
- POLÍTICA 7: Seguridad Digital
- POLÍTICA 8: Defensa Jurídica
- POLÍTICA 9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POLÍTICA 10: Servicio al ciudadano
- POLÍTICA 11: Racionalización de Trámites
- POLÍTICA 12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POLÍTICA 13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POLÍTICA 14: Gestión Documental
- POLÍTICA 15: Gestión del Conocimiento
- POLÍTICA 16: Control Interno

Para el caso de la Política de Talento Humano se evidencia en el anterior gráfico que se encuentra en la posición número 10 de 16 dentro de las políticas de MIPG, con un puntaje de 85.2, demuestra una buena gestión, aunque requiere ajustes y fortalecimiento en sus componentes y rutas de valor,

Adicionalmente, en el marcó de desarrollo de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el FURAG mide cada una de las políticas que conforman las dimensiones del Modelo, con el fin de permitir monitorear su avance y poder llevar a cabo acciones de mejora que tiendan a incrementar su puntuación. Para el caso del Ministerio es importante saber cuál es su estatus actual, en aras de realizar actividades y alinear su estrategia para que se dirijan hacia una fase de consolidación que genere resultados con valor público.

Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Puntaje máximo
I01: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	80,4	89,9
I02: TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	78,6	99,0
I03: TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	86,8	88,6
I04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	65,0	87,6

Fuente: FURAG, Resultados desempeño institucional Nación, Rama ejecutiva – vigencia 2018.

La anterior tabla evidencia una serie de brechas en la calificación del FURAG, las cuales son corresponden a los componentes de la política de Talento Humano como lo son: plan de previsión del talento humano, meritocracia y/o pruebas de ingreso al empleo público, incluyendo concursos de la Comisión nacional del Servicio Civil; planes capacitación, bienestar e incentivos; y lo referido a desvinculación asistida del empleado público.

Es importante resaltar que, para los anteriores componentes se identificó previamente las brechas con la herramienta de Autodiagnóstico de Talento Humano 2018; por lo tanto, los planes de acción de Talento Humano exigidos en el marco de desarrollo del Decreto 612 de 2018, para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción del MinTIC, se encuentran alineados y armonizados con los resultados del FURAG 2019, los cuales se podrán consultar en la sección de Articulación Gestión Estratégica del Talento Humano del presente Plan.

5.11 Articulación Gestión Estratégica del Talento Humano

En el presente segmento se cataloga cada una de las estrategias, metas y presupuesto destinado para fortalecer y consolidar los ejes de desarrollo de los servidores públicos y el cumplimiento de la visión del Ministerio de Empleado Público "Los servidores públicos del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se caracterizarán por ir a la vanguardia en la transformación digital y tecnológica, a través del desarrollo de competencias y un actuar integro."

El proceso de integración que propone el Ministerio de las Tecnologías de la Comunicación y la Información en torno a la Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en la articulación y sinergia de los componentes del valor público, los cuales, con base en los lineamientos gerenciales, se consolidaron por cada una de las rutas de valor del servicio público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

A continuación, se presenta una tabla donde se bosqueja de manera detallada la articulación de la Gestión Estratégica del Talento Humano en MinTIC:

Componentes	Categoría	Calificación GETH 2018	2019	
			ESTRATEGIA	TÁCTICA
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	100	Soñando y proyectando el mejor Talento Humano	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Gestión de la información	93		*Crear Monitoreo con Indicador SIGEP
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	93		*Propuesta solicitud apropiación recursos concurso
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias	100		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Arreglo institucional	80		*Promover Participación TH o sus temas comité Directivo
INGRESO	Provisión del empleo	56		*Promover acciones para la provisión de vacantes mensualmente

Componentes	Categoría	Calificación GETH 2018	2019	
			ESTRATEGIA	TÁCTICA
INGRESO	Gestión de la información	93	Atrayendo el mejor Talento Humano	* Sistema alertas vacantes * Sistema Información Indicadores con Reporte Automático
INGRESO	Meritocracia	80		*Pruebas competencias ingreso provisionales
INGRESO	Gestión del desempeño	100		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Conocimiento institucional	100		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Conocimiento institucional	90	Potenciado y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	* Reinducción máximo 2 años
DESARROLLO	Gestión de la información	85		* Actualización Caracterización sociodemográfica
DESARROLLO	Gestión del desempeño	90		*Elaborar reporte con resultados de la Evaluación eficacia sistema EDL/AG * Implementar planes de mejoramiento en PIC / Verificación Impacto * Diseñar herramienta evaluación servicio ciudadano
DESARROLLO	Capacitación	93		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Bienestar	91		* Diseñar propuesta de incentivos específicos Gerentes Públicos * Diseñar propuesta para otorgar incentivos equipos de trabajo- resolución * Mejoramiento en mecanismo inscripción BIG Compartic/encuesta necesidades de bienestar. * Diseñar propuesta de programa ELS en convenio FP * Incluir Programa Servimos en Plan Bienestar * Buscar respaldo ministra asistencia Día del Servidor Público / Premiación * Evaluar al finalizar cada actividad de bienestar

Componentes	Categoría	Calificación GETH 2018	2019	
			ESTRATEGIA	TÁCTICA
DESARROLLO	Administración del talento humano	80		*Diseñar y realizar piloto de encuesta de satisfacción horarios flexibles * Feria, correo y pagina web Programa Servimos
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	98		* Sensibilización código integridad cartilla virtual / * Día del servidor Público
DESARROLLO	Valores	100		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas	20		* Diseñar propuesta para medición de Cargas Laborales
DESARROLLO	Negociación colectiva	100		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gerencia Pública	100		*Proponer como medio de selección la utilización del banco de gerentes públicos como medida para proveer posibles candidatos y evaluar. *Proponer establecer dentro del proceso el Banco de hojas de vida de los Gerentes Públicos actuales mostrando el valor agregado. *Motivar al uso del formato de Gerencia Pública SIGEP mostrando el valor agregado. *Diseñar herramienta solución conflictos Comité de convivencia laboral / diseñar ruta basada en el dialogo y evaluar su eficacia. *Propuestas de actualización proceso de Acuerdos de Gestión.
RETIRO	Gestión de la información	80	Tu experiencia de vida y	* Diseñar Matriz información retiro y análisis por modalidad
RETIRO	Administración del talento humano	20		* Aplicar Encuesta de retiro identifica razones e informe insumo plan previsión TH

Componentes	Categoría	Calificación GETH 2018	2019	
			ESTRATEGIA	TÁCTICA
RETIRO	Desvinculación asistida	90	nuestro aprendizaje	*Diseñar Eventos de reconocimiento y menciones honorificas, establecer protocolos de desvinculación por naturaleza
RETIRO	Gestión del conocimiento	60		* Acta de entrega con paz y salvo check list, cobertura de todos los empleados retirados y evaluación
VANGUARDIA				*Presentar propuesta diseño Snacks saludables ofrecidos en la oficina - ELS
VANGUARDIA				*Presentar propuesta diseño de salas de descanso – ELS
VANGUARDIA				*Presentar para aprobación la propuesta de servicio de ruta de transporte para funcionarios
VANGUARDIA				Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA				Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA				Convenio Idiomas Inglés como prioridad
META		**87,7**		**93%**
PRESUPUESTO				**$ 854.889.500**

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2020
			TÁCTICA
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Soñando y proyectando el mejor Talento Humano	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Gestión de la información		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Arreglo institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	*Proveer vacantes máximo al mes
INGRESO	Gestión de la información		* Diseño de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
INGRESO	Meritocracia		* concurso de méritos (-provisionales / Listas Elegibles)
INGRESO	Gestión del desempeño		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Conocimiento institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Potenciado y fidelizando	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2020
			TÁCTICA
DESARROLLO	Gestión de la información	nuestro talento de vanguardia y resultados	* Sistematizar la Caracterización sociodemográfica * Diseño y desarrollo de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información Caracterización con Inter operatividad)
DESARROLLO	Gestión del desempeño		* Implementar herramienta evaluación desempeño servicio ciudadano
DESARROLLO	Capacitación		* Incluir Oferta Función Pública + PIC + Evaluar eficacia * Incluir PIC temas relevancia internacional y evaluar
DESARROLLO	Bienestar		* Mejorar y otorgar incentivos específicos para Gerentes Públicos * Sistematización de evaluación de actividades bienestar *Implementar programa ELS, convenio FP
DESARROLLO	Administración del talento humano		* Horarios flexibles formalización / indicador impacto. * Diseño y desarrollo de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información novedades)
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		Implementar programa Gestión del cambio/código de Integridad proceso coaching.
DESARROLLO	Valores		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas		*Realizar proceso de Reestructuración /Planear concurso de méritos
DESARROLLO	Negociación colectiva		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2020
			TÁCTICA
DESARROLLO	Gerencia Pública		* Establecer e implementar en el procedimiento herramienta solución conflictos Comité de convivencia laboral / diseñar ruta basada en el dialogo y evaluar su eficacia. * Diseño y desarrollo de sistema de información de Talento Humano para Acuerdos de Gestión
RETIRO	Gestión de la información	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	* Diseño de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		* Diseño de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
RETIRO	Desvinculación asistida		* Ejecutar actos de reconocimiento y menciones honorificas
RETIRO	Gestión del conocimiento		* Diseño de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	* Implementar proyecto de Guardería
VANGUARDIA			*Implementación Snacks saludables ofrecidos en la oficina - ELS
VANGUARDIA			* Implementación salas de descanso - ELS
VANGUARDIA			Programa de Asesoría en salud mental
VANGUARDIA			Programa Estética y belleza
VANGUARDIA			Convenio Idiomas Inglés como prioridad
META			**97%**
PRESUPUESTO			$ 2.691.455.560

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2021
			TÁCTICA
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Soñando y proyectando el mejor Talento Humano	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Gestión de la información		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Arreglo institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	*Promocionar la provisión de vacantes máximo al mes como buena práctica de TH
INGRESO	Gestión de la información		Diseñar elaboración de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
INGRESO	Meritocracia		* Listas de elegibles
INGRESO	Gestión del desempeño		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Conocimiento institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Potenciado y fidelizando nuestro talento de	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gestión de la información		* Actualización * Implementación de sistema de información de

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2021
			TÁCTICA
		vanguardia y resultados	Talento Humano (permita descargar información Caracterización con Inter operatividad)
DESARROLLO	Gestión del desempeño		* Implementar herramienta evaluación desempeño servicio ciudadano
DESARROLLO	Capacitación		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Bienestar		* Diseñar propuesta para otorgar incentivos Gerentes Públicos * Ejecutar, evaluar y ajustar ELS, convenio FP
DESARROLLO	Administración del talento humano		* Medir horarios flexibles sistematización/indicador impacto * Implementación sistema de información de Talento Humano (permita descargar información novedades)
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		Implementar programa Gestión del cambio/código de Integridad proceso coaching.
DESARROLLO	Valores		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas		Gestionar proceso de Concurso méritos
DESARROLLO	Negociación colectiva		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gerencia Pública		* Implementación de sistema de información de Talento Humano para Acuerdos de Gestión
RETIRO	Gestión de la información	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	Elaboración de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		Elaboración de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2021
			TÁCTICA
RETIRO	Desvinculación asistida		* Ejecutar actos de reconocimiento y menciones honorificas
RETIRO	Gestión del conocimiento		Elaboración de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Promocionar convenio Idiomas Inglés como prioridad
META			**100%**
PRESUPUESTO			$ 2.864.757.905

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Soñando y proyectando el mejor Talento Humano	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
PLANEACIÓN	Gestión de la información		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Arreglo institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	*Proveer vacantes máximo al mes
INGRESO	Gestión de la información		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
INGRESO	Meritocracia		* Listas de elegibles
INGRESO	Gestión del desempeño		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Conocimiento institucional		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Potenciado y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gestión de la información		* Actualización * Implementación de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información Caracterización con Inter operatividad)
DESARROLLO	Gestión del desempeño		* Implementar herramienta evaluación desempeño servicio ciudadano

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
DESARROLLO	Capacitación		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Bienestar		* Mejorar y otorgar incentivos Gerentes Públicos
DESARROLLO	Administración del talento humano		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Valores		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Negociación colectiva		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gerencia Pública		* Implementación de sistema de información de Talento Humano para Acuerdos de Gestión
RETIRO	Gestión de la información	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	Implementación de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)
RETIRO	Desvinculación asistida		* Ejecutar actos de reconocimiento y menciones honorificas
RETIRO	Gestión del conocimiento		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permita descargar información retiro)

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
VANGUARDIA			Promover Convenio Idiomas Inglés como prioridad
META			**100%**
PRESUPUESTO			**$ 2.925.576.183**

6. Seguimiento y Evaluación

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano. Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

Finalmente, como herramienta se cuenta con un Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

6.1. Herramientas de Seguimiento

A la fecha, existen varios mecanismos de seguimiento a los diferentes procedimientos de gestión del talento humano, como los informes de gestión, el plan de adquisiciones, las reuniones internas de trabajo, la evaluación del desempeño de los servidores públicos del grupo de talento humano; sin embargo, el que cuenta con mayor consistencia y formalismo es el plan de acción.

Para la presente vigencia, se están realizando reportes de avance o seguimiento de manera trimestral. A continuación, se presenta los elementos de seguimiento en la entidad:

Aplicativo de Seguimiento de Plan de Acción – ASPA, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

De otra parte, se cuenta con los indicadores de gestión que permiten realizar el seguimiento desde el marco del Sistema de Gestión de la calidad.

6.2. Indicadores de gestión

El Grupo de Talento Humano efectúa control en la gestión de los principales procesos a través de los indicadores que se presenta en la siguiente tabla:

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2018	2019	2020	2021	2021
Plan Institucional de Capacitación	Cumplimiento del PIC	1	1	1	1	1
Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplimiento de actividades	1	1	1	1	1
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de las actividades programadas	1	1	1	1	1
Plan de Previsión y Vacantes	Informe de previsión e informe de vacantes anual	4	4	4	4	4
Certificaciones para bono pensional y pensiones	Número de certificaciones generadas	100%	100%	100%	100%	100%
Cuentas por Cobrar de cuotas partes pensionales gestionadas.	Número de cuentas por cobrar gestionadas	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: SIMIG, Intranet-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero, 2019.

Indicador
Ausentismo por causa medica
Calidad del servicio del proceso
Cumplimento de las actividades de teletrabajo
Cumplimiento del plan de bienestar
Cumplimiento del plan de formación y capacitación
Cumplimiento del plan de mejora GPTW

Indicador
Cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo
Cumplimiento Legal
Impacto de la Capacitación
Índice de bienestar GPTW
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo
Índice de severidad de accidentalidad
Porcentaje de cumplimiento de la atención de quejas disciplinarias

Fuente: SIMIG, Intranet-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero, 2019.

6.3. Resultados FURAG

A continuación, se muestran los resultados de la Dimensión del Talento Humano del FURAG. Es preciso señalar que durante la vigencia 2018 se adelantaron acciones para mejorar el desempeño en los aspectos que se encontraron con una alta brecha de mejora, por lo que se espera que en la medición resultante del año 2018 el puntaje de la entidad en cada política tenga incrementos significativos.

Dimensión Talento Humano - Política Gestión del Talento Humano 2018

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
79,7	82,2				79,7	

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dimensión Talento Humano - Política de Integridad

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
84,5	89,6				84,5	

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional-Departamento Administrativo de la Función Pública.

Glosario

- Acciones: La manera para llegar a cumplir los objetivos.
- Activar: Abrir la posibilidad de un cambio
- Activos intangibles: Bienes que acumula la organización como resultado de la inversión en escala.
- Administración de personas: Es una tarea que existe en todas las áreas y niveles de la organización, es una responsabilidad que compete a todas las áreas y niveles de la organización.
- Administración del talento humano: Consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.
- Administración: Consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales para alcanzar los objetivos definidos de la manera más eficaz y eficiente posible.
- Canvas: Herramienta para definir y crear modelos de acción innovadores que involucra a todos los actores y procesos relacionados.
- Capacidades difíciles de imitar: Las que otras empresas no pueden desarrollar con facilidad y rapidez.
- Capacidades insustituibles: Las que no poseen equivalentes estratégicos y no se pueden sustituir fácilmente.
- Capacidades organizacionales: Conjuntos de habilidades y aprendizaje colectivo, que aseguran la ejecución de los procesos organizacionales.
- Capacidades raras: Aquellas que ningún otro o pocos competidores actuales o potenciales poseen.
- Capacidades valiosas: Ayudan a la empresa a neutralizar amenazas ambientales o a explorar oportunidades ambientales.
- Clima organizacional: Cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento.
- Clima organizacional: es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento.
- Cognición humana: Representa lo que las personas saben acerca de sí mismas y del ambiente que las rodea.
- Competencia: Conjunto de habilidades y tecnologías aplicadas de forma integrada y convergente.
- Competencias esenciales: Afectan directamente la atención de las demandas de dos diferentes grupos de interés.
- Comprometer: Fomentar auto-compromiso a partir de cambios en percepciones/actitudes
- Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- Contrato formal: Acuerdo en relación por el puesto a ocupar.
- Contrato psicológico: Expectativa recíproca entre el individuo y la organización que se extiende más allá del contrato formal de empleo.
- Contribuciones: Pagos que cada trabajar hace hacia la organización.
- Cultura organizacional: Relación directa entre los aspectos que rodean a los empleados y las diferentes ventajas que brinda la organización hacia los mismos.
- Desarrollo: Busca acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- EDL: Evaluación del Desempeño Laboral
- Eficacia: Es una medida normativa del logro de resultados.
- Eficiencia: Utilización adecuada de los recursos disponibles.
- Eficiente: Que realiza o cumple un trabajo o función con un porcentaje de error mínimo.
- Ejemplificar: Hacer visibles las buenas acciones. Construcción colectiva. El ejemplo del otro.
- Equilibrio organizacional: Es el éxito de la organización en cuanto a remunerar a sus empleados con incentivos adecuados que los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización para garantizar su supervivencia y su eficacia.
- Estrategia: Conjunto de acciones que nos llevan a la visión de la organización.
- Fomentar: Mostrar que un cambio es posible. Incentivos, reconocimientos, sanciones, regulación, recordatorios
- Función Social: Se refiere a la manera de interrelacionar a las personas, el modo de hacerlas trabajar juntas.
- Función Técnica: Relacionada con la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas con la ayuda de la tecnología disponible.
- GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Incentivos: Pagos realizados por la organización a sus trabajadores.
- Ingreso: Busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Integridad: Consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones (Antonhy Downs)
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación
- LNR: Libre Nombramiento y Remoción.
- Metas (objetivos): Descripción de resultados deseados en cada etapa de la estrategia.

- Misión: Razón perenne de la existencia de una organización.
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. La sigla es por su nombre en inglés.
- Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas.
- Planeación del Talento Humano: Involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación. (Vistos de la Dimensión 2)
- Políticas: Son reglas que establecen el código de valores éticos de la organización, dirigen funciones y sus relaciones con los empleados, accionistas, consumidores, proveedores, entre otros, para que estas se desempeñen según los objetivos deseados que persigue la organización.
- Recursos organizacionales: Son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos.
- Respeto: Reconozco, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Retiro: Comprender las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.
- Ruta de análisis de datos: relacionada 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.
- Ruta de la Calidad: Busca la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por la entidad, está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.
- Ruta de la felicidad: Busca bienestar en los empleados por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar.
- Ruta del Crecimiento: Busca propiciar espacios de desarrollo y crecimiento facilitando el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta del Servicio: Busca mejorar la atención al ciudadano, involucrando aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos
- Sistema: Conjunto de elementos dinámicamente relacionados, que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito.
- Valores: Reglas maestras que rigen nuestro comportamiento.
- Visión: Imagen específica de un futuro deseado.

Referencias bibliográficas y normativas

Banco Interamericano de Desarrollo-Longo F. (2002). Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil. Barcelona.

Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003): Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 612 de 2018: "Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"

Decreto 1499 DE 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Decreto 1567 de 1998: "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018): Informe de Gestión y Desempeño Institucional, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2005): Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá D.C.

MINTIC & Universidad de los Andes. Modelo de liderazgo integral con enfoque sistémico e integral para el MINTIC, Un camino hacia la transformación personal y la excelencia DEL MINTIC" Bogotá D.C. 2015.

Peñalver, Antonio. "Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para 2020", 2017.

Elaborado por:

Guetty Magnolly Caycedo
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Equipo de Trabajo:

Andrés Felipe Ayala Castañeda
Contratista -Grupo de Talento Humano
Diana Paola Garavito Méndez
Contratista -Grupo de Talento Humano
Leandry Vargas Álvarez
Contratista -Grupo de Talento Humano