



El futuro digital
es de todos

Gobierno
de Colombia
MinTIC

MINISTERIO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019 – 2022 **Actualización 2022 V3**

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO ESTRUCTURA

Capítulos	Elementos
Introducción	<i>Introducción</i>
1.Contexto	<i>1.1 Referentes estratégicos orientadores</i> <i>1.2 Normatividad asociada</i> <i>1.3 Orientaciones estratégicas del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</i>
2.Información de base	<i>2.1 Recursos requeridos</i> <i>2.2 Sistemas de información</i> <i>2.3 Riesgos</i> <i>2.4 Caracterización del talento humano</i> <i>2.5 Acuerdos sindicales</i> <i>2.6 Manual de funciones y competencias laborales</i> <i>3.1 Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano</i>
3.Diagnósticos	<i>3.2 Resultados Rutas de Creación de Valor</i> <i>3.3 Formulación de los planes de gestión del talento humano</i> <i>3.4 Resultados de la evaluación de desempeño</i> <i>3.5 Resultados medición clima organizacional</i>
4.Definición estratégica del área de Talento Humano	<i>4.1 Alcance/Estrategias/Objetivos</i>
5.Gestión del Talento Humano	<i>5.1 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)</i> <i>5.2 Gestión de la Caracterización del Talento Humano</i> <i>5.3 Gestión con gerentes públicos</i> <i>5.4 Brechas vs Estrategias</i> <i>5.5 Resultados FURAG</i> <i>5.6 Articulación Gestión Estratégica del Talento Humano</i>
6.Seguimiento y evaluación	<i>6.1 Herramientas de seguimiento</i> <i>6.2 Indicadores de gestión</i>



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 GETH¹, 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 parte 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)
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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 integral.”

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).



Prólogo

Reformar el empleo público para gestionarlo estratégicamente.

¿Cómo hacer viable lo necesario?

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 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.

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”.



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.

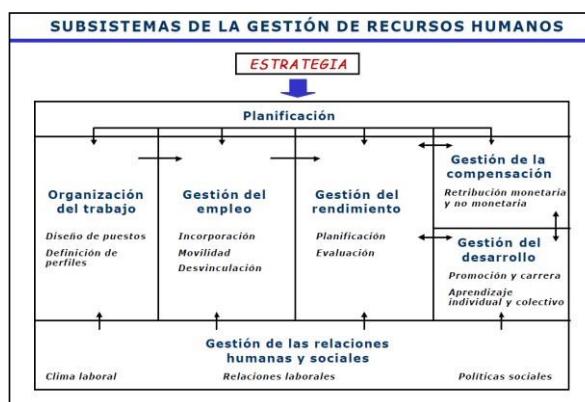
Subsistemas en la Gestión del Talento Humano

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 está 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 1064 del 23 de julio de 2020 modifica la estructura del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Misión

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones lidera 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 con el 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 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 MINTIC, conforme lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1341 de 2009 modificado por el artículo 13 de la Ley 1978 de 2019, y el Decreto 1064 de 2020 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 pública y adelantar la inspección, vigilancia y el control del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, incluyendo el servicio de televisión abierta radiodifundida y el servicio de radiodifusión sonora, con excepción de aquellas funciones de inspección, vigilancia y control a cargo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones y a la Agencia Nacional del Espectro.
5. Ejercer la asignación, gestión, planeación y administración del espectro radioeléctrico.

Principios

- Somos conscientes de nuestros impactos ambientales, por lo que en el desarrollo de nuestros proyectos, tenemos en cuenta la implementación de las mejores prácticas ambientales.
- Promovemos estrategias de autocontrol que garantizan prácticas administrativas correctas delos 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 del 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, 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

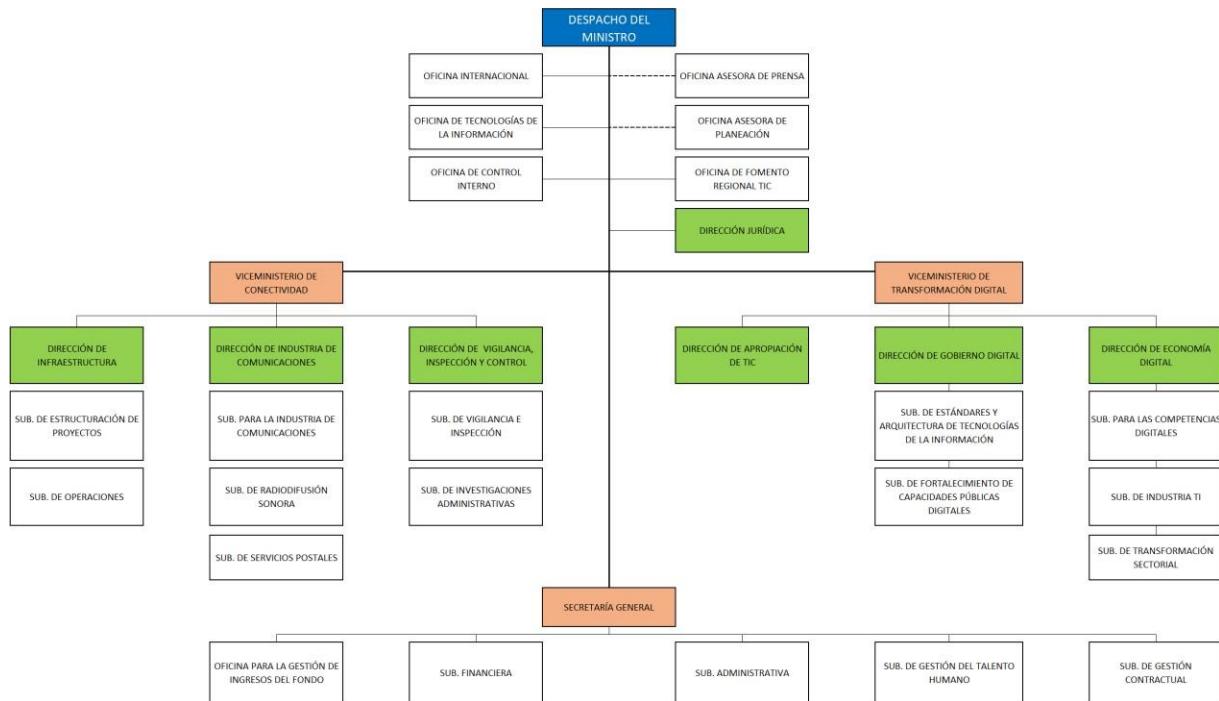
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Responsabilidad

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



Organigrama



Fuente: Estructura Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones - Corte diciembre 2021.

Mapa de macroprocesos del MinTIC

El Ministerio adoptó el MIG mediante la Resolución 01092 del 11 de mayo de 2021 “*Por la cual se establecen el Modelo Integrado de Gestión (MIG) y el Sistema Integrado de Gestión (SIG) del Ministerio/Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución 2306 del 2020 y sus modificatorias*”. Lo anterior, con el fin de dar respuesta a las políticas de desarrollo administrativo promovidas por el Estado. Dentro de sus Dimensiones se encuentra la referida a la Arquitectura Institucional:

“Es la dimensión que establece los lineamientos, mecanismos y herramientas que, en términos de diseño organizacional, debe tener el Ministerio/Fondo Único TIC para cumplir con sus propósitos. Esta dimensión realiza la identificación, racionalización, simplificación y automatización de trámites internos, procesos transversales y procedimientos, así como la optimización del uso de recursos, caracterizando al Ministerio/Fondo Único TIC como organizaciones modernas, innovadoras, flexibles y abiertas 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, 2021.



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

El Ministerio / Fondo Único de TIC, con el compromiso de la alta dirección y su talento humano, desarrollan acciones enmarcadas en la gestión del conocimiento, la gestión de riesgos, la operación por procesos, la seguridad y privacidad de la información, la seguridad digital, la gestión de los aspectos ambientales; y la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, mediante el desarrollo de sus buenas prácticas, el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes.



Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como cabeza de sector, enfoca sus esfuerzos en “El Futuro Digital es de Todos” y ha proyectado su gestión estratégica a través de 4 ejes:

1. Entorno TIC para el desarrollo digital.
2. Ciudadanos y hogares empoderados del entorno digital.
3. Inclusión social digital.
4. Transformación digital sectorial y territorial.

Los ejes se visualizan más claramente en el siguiente gráfico:



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

OBJETIVO DEL EJE: ENTORNO TIC PARA EL DESARROLLO DIGITAL

Crear un entorno normativo e institucional moderno que brinde seguridad y estabilidad jurídica, que incentive la inversión sostenible necesaria para el cierre de la brecha digital y acelere la transformación digital promoviendo la equidad, la legalidad y el emprendimiento. Se busca generar condiciones habilitantes que impulsen la inversión como vehículo para conectar a los colombianos y llevar los beneficios de las tecnologías a toda la población.

OBJETIVO DEL EJE: CIUDADANOS Y HOGARES EMPODERADOS

Empoderar a las personas para que aprovechen las oportunidades sociales y productivas de los bienes y servicios digitales, con el uso seguro y responsable de las TIC, con el fin de mejorar su calidad de vida.



OBJETIVO DEL EJE: INCLUSION SOCIAL DIGITAL

Garantizar la conectividad sostenible de todos los colombianos en especial a la población vulnerable y en condición de discapacidad y la creación de mecanismos para que ningún colombiano se quede por fuera del entorno digital.

OBJETIVO DEL EJE: TRANSFORMACION DIGITAL SECTORIAL Y TERRITORIAL

Elevar el nivel de productividad y competitividad de los sectores público y privado alcanzando altos estándares internacionales. En la transformación digital de la administración pública, se contará con estándares de: Gobierno Digital, Interoperabilidad; Carpeta Ciudadana; Autenticación Electrónica; Factura Electrónica; BIGData para la lucha contra la corrupción; Tramites nuevos 100% digitales; Gobernanza de la transformación digital y la masificación de la explotación de datos. En la transformación digital de las industrias, se eliminarán barreras para la adopción de tecnologías, se contará con líneas de crédito transversales para la adopción de tecnologías; se desarrollarán habilidades gerenciales con enfoque en MiPyme y en emprendedores: se eliminarán barreras que impidan el desarrollo de negocios digitales y se reglamentarán las Asociaciones Público-Privadas de TIC.

En cuanto al Proceso de Gestión de Talento Humano, el plan estratégico contempla en su contenido los componentes vitales para su desarrollo como lo son:

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

Así mismo, con la entrada de ambientes volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, un enfoque transversal adicional que se debe tener es el de Liderazgo Integral y Transformador (LIT), esta es una de las herramientas que se usará para enfrentar el cambio organizacional, que a través del desarrollo de competencias para los empleados públicos logrará un avance general en el ámbito de lo público. Los resultados de la implementación del Plan Estratégico de Talento



Humano y de cada uno de los planes que lo integran, permitirán identificar las necesidades del talento humano de manera objetiva.

Es así como, según 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, se debe mantener una perspectiva sistémica y holística.

Es así como, 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 lo 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 marco 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	<ol style="list-style-type: none">1. Fortalecer las competencias de los servidores de cara al entorno digital2. 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	<ul style="list-style-type: none">• 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

2. INFORMACIÓN DE BASE

2.1 Recursos requeridos

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

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

Financieros: Para efectos esta versión de la actualización del plan se toman los valores proyectados para la vigencia 2022 desagregan en el siguiente cuadro:

RUTA DE VALOR	2019	2020	2021	2022	TOTAL
MIPG					
Ruta de la Calidad	290.316.480	89.929.139	988.839.536	1.023.077.685	2.392.162.840



Herramientas de entrenamiento para el cargo	290.316.480	89.929.139	988.839.536	1.023.077.685	2.392.162.840
Ruta de la Felicidad	133.120.000	84.364.800	115.668.279	123.052.716	456.205.795
Sistema de seguridad y salud en el trabajo	133.120.000	84.364.800	115.668.279	123.052.716	456.205.795
Gestión del ambiente laboral	304.889.500	291.455.560	741.996.371	958.085.213	2.296.426.644
Programa de bienestar y medición de clima laboral	304.889.500	291.455.560	741.996.371	958.085.213	2.296.426.644
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		548.214.671	319.334.093
Total, general	1.032.168.041	781.745.243	2.175.139.760	2.445.996.611	6.435.049.655

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).

2.2 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



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.

2.3 Riesgos

El proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con la identificación de riesgos del proceso y de corrupción que puedan interrumpir o afectar la operación de este. Así mismo, con periodicidad mensual se realiza el monitoreo y seguimiento a los controles establecidos para mitigar la probabilidad de materialización de los riesgos.

El mapa de riesgos se encuentra disponible en la herramienta SIMIG y es actualizado periódicamente.

2.4 Caracterización del Talento Humano

La información en detalle del talento humano que conforma la entidad se encuentra bajo la custodia de la Subdirección para la Gestión de Talento Humano.

2.5 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 SINTRATELCORREOS, 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 sinque 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

Así mismo, se relacionan los acuerdos aprobados mediante la Resolución 02346 de 09 de septiembre del 2021:

1. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Por la cual se adoptan los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación colectiva entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, por una parte, y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones "SINTMINTIC" y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria de Telecomunicaciones y Correos SINTRATELCORREOS, por la otra" El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dará cumplimiento a lo establecido en la ley frente a los procesos de rediseño institucional y ampliaciones de planta de personal, para lo cual se tendrá en cuenta lo acordado en el punto 3 del acta final de negociación. De conformidad con los resultados, el Ministerio adelantará las gestiones administrativas requeridas ante las entidades competentes.

2. REDISEÑO INSTITUCIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dará cumplimiento a lo establecido en la ley frente a los procesos de rediseño institucional y ampliaciones de planta de personal, para lo cual se tendrá en cuenta lo acordado en el punto 3 del acta final de negociación.

3. NIVELACIÓN SALARIAL

Realizar un estudio de cargas laborales en la vigencia 2022, mediante un proceso de selección objetiva de un consultor experto independiente. Para ello, iniciará la fase de planeación del proceso contractual en 2021 y contará con la participación de las organizaciones sindicales presentes en la entidad en: la construcción y revisión del estudio previo, antes de su publicación y la socialización de los entregables de la respectiva consultoría. Lo anterior, incluyendo en el alcance el análisis de la nivelación de los grados de los empleos de la planta de personal vigente de la entidad.

4. PUBLICACIÓN DE VACANTES

Las partes negociadoras confirman el cumplimiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a este tipo de solicitud.



5. CUBRIMIENTO E INCREMENTO DE APOYO EDUCATIVO

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dará continuidad a la concesión del beneficio de apoyo educativo, destinado a apoyar el estudio de cada uno de los hijos de los servidores de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación, conforme a los acuerdos previos alcanzados en la mesa de negociación colectiva. Dicho apoyo se continuará concediendo a solicitud de cada servidor y será otorgado desde el año 2021 hasta por valor de uno punto tres (1,3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, ajustado con el IPC al momento de su reconocimiento (índice de Precios del Consumidor), por una vez al año y no constituirá factor salarial. Lo anterior supeditado a la disponibilidad presupuestal existente para cada vigencia y a la reglamentación que se expida para el particular, actualizando los requisitos y documentos necesarios para acceder a él, así como las condiciones de los excedentes posibles del beneficio. Todo ello, previa concertación de las mesas de trabajo que se adelanten con las organizaciones sindicales de la entidad, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de suscripción del acuerdo.

6. REGLAMENTACIÓN DEL TIEMPO DE DESCANSO

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dará cumplimiento a lo establecido en el acuerdo 9 de la Resolución 2134 de 2018, para lo cual expedirá la reglamentación pertinente dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo final de negociación objeto de la presente mesa, estableciendo lineamientos generales que se deben observar para cada vigencia.

7. QUINQUENIOS

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, dando continuidad al reconocimiento de quinquenios establecido mediante Resolución No. 002134 del 3 de agosto de 2018, a partir de la presente vigencia efectuará dicho reconocimiento de conformidad con la siguiente discriminación:

QUINQUENIOS EN AÑOS	5	10	15	20	25	30	35	40
NUMERO DE DÍAS DE PERMISO	1	1	2	2	2	4	4	5
VALOR DEL BONO EN SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES	25%	30%	40%	45%	50%	60%	70%	1

Para la concreción de este beneficio, se actualizará la reglamentación interna existente para la inclusión de lo aquí señalado, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de suscripción del acuerdo final de negociación.



8. RECONOCIMIENTO

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, reconocerá públicamente al funcionario que presente retiro del cargo por pensión, en el marco de las actividades institucionales, una exaltación de su labor por el tiempo de servicio ejecutado. Así mismo, el Ministerio, a través de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, para la presente y próxima vigencia, gestionará con la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentren afiliados los servidores de la entidad, la concesión de un beneficio adicional para el servidor que incurra en esta situación, relacionado con el posible disfrute de este y un acompañante en algún centro recreacional con el que la Caja cuente, en los términos y condiciones que la misma ofrezca. Dicho beneficio se gestionará para ser directamente concedido por la Caja de Compensación en el marco de sus programas de afiliación y cohesión social, y no como parte de las obligaciones inherentes del Ministerio para con sus empleados.

9. HORARIO ESPECIAL PARA FUNCIONARIOS

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, establecerá un comité interno que se encargará de analizar las solicitudes de un horario especial de jornada continua para aquellos funcionarios que funjan como cuidadores de hijos, cónyuges, compañeras o compañeros permanentes, padre o madre en condición de discapacidad o con alguna enfermedad terminal que requieran de protección especial. Para tales efectos, se creará el comité respectivo y la reglamentación interna que defina los lineamientos que se estimen necesarios para el acceso a este beneficio, dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

10. CUMPLEAÑOS

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en complemento de lo establecido en el artículo 13 de la Resolución No. 0038 de 2020, concederá media jornada laboral adicional para el disfrute de los funcionarios de la entidad por motivo de su cumpleaños, para lo cual dentro del mes siguiente a la suscripción del acuerdo final de negociación se adelantará el proceso de actualización y/o modificación de la Resolución No. 0038 de 2020 para tener en cuenta la totalidad de lo señalado en el presente acuerdo.

11. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DE REGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS

En cumplimiento del principio de prohibición de regresividad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones adoptará los presentes acuerdos mediante acto administrativo dando continuidad a lo acordado en las Resoluciones 1616 de 2013, 2604 de 2015 y 2134 del 3 de agosto de 2018, los cuales serán respetados por la Entidad y solamente podrán ser reformados mediante otro acuerdo con el exclusivo propósito de su mejoramiento y progresividad, siempre que su cumplimiento cuente con la viabilidad jurídica y financiera que estos demandan. De igual forma, el Ministerio reconocerá públicamente la labor de las organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos obtenidos en favor de los funcionarios, y en cada resolución producto de los mismos.



12. BENEFICIOS POR LUTO

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el marco de los programas de talento humano, brindará acompañamiento psicológico al funcionario que incurra en licencia por luto en los términos consagrados en la Ley 1635 de 2013. De igual forma, cuando sea solicitado por los funcionarios por cualquier canal institucional, se garantizará que, en caso de que así se requiera, se permita el acceso a días adicionales de permiso, continuos a los concedidos por causa de su licencia por luto, en el marco de la reglamentación vigente para el permiso de calamidad doméstica.

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

2.6 Manual de Funciones y Competencias Laborales

Con corte a la vigencia 2018, 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 específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta depersonal, acorde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.

Actualmente, la entidad cuenta con la Resolución 00177 del 29 de enero de 2021 “por la cual se sustituye el anexo de la Resolución 001350 del 30 de julio de 2020”. Esta Resolución hace referencia al anexo del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, y considera la siguiente información:

- ✓ Misión.
- ✓ Visión.
- ✓ Objetivos y funciones.
- ✓ Principios.
- ✓ Valores.
- ✓ Estructura.
- ✓ Competencias.
- ✓ Contenido, que comprende el perfil de cada uno de los empleos, así:
 - ❖ Identificación del empleo (nivel, denominación del empleo, código, grado, número de cargos, dependencia y cargo del jefe inmediato).
 - ❖ Área funcional.
 - ❖ Propósito principal.
 - ❖ Descripción de funciones esenciales.
 - ❖ Conocimientos básicos o esenciales.
 - ❖ Competencias comportamentales.
 - ❖ Requisitos de formación académica y experiencia.
 - ❖ Alternativas de estudio y experiencia de cada cargo.



3. Diagnósticos

3.1 Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano, vigencia 2018

1. Calificación total:



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.

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

3.2 Resultados rutas de creación de valor, vigencia 2018 y 2021:

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 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	96 89 91 82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85 89 85 91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	96 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" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86 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.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública – Min Tic, junio 2021.

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.

3.3 Formulación de los Planes de Gestión del Talento Humano

Teniendo en cuenta los resultados de los diagnósticos (sondeos de necesidades) aplicados en el mes de diciembre de cada vigencia, se realizó la formulación de los siguientes planes:

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

Para conocer el detalle de los planes establecidos para cada vigencia, por favor ingresar al siguiente enlace de la página web:



3.4 Resultados de la evaluación de desempeño

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.

Así mismo, durante la vigencia 2019, 2020 y 2021 se ha adelantado el proceso de evaluación de desempeño, teniendo en cuenta los ingresos y retiros al interior de las dependencias. Los resultados reposan en la Subdirección para la Gestión de Talento Humano.

3.5 Resultados medición clima organizacional

La última medición se aplicó a 351 funcionarios de planta, de 368, en octubre de 2020, para un índice de participación de 95.4%

Dimensión	Valoración		
	Previa	Actual	Tendencia
Credibilidad	Baja	Media (+)	Muy favorable
Respeto	Media (+)	Alta	Favorable
Imparcialidad	Media (-)	Media (+)	Favorable
Camaradería	Media (+)	Alta	Favorable
Orgullo	Media (+)	Alta	Favorable
Apreciación general	Media (+)	Alta	Favorable
Índice del Ambiente Laboral	55.9	71.3	Favorable
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Muy satisfactorio	

Fuente: Elaboración propia con base en informe de aplicación de medición de Great Place To Work. Fecha de aplicación: Octubre 2020

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
- La medición arroja un avance significativo frente a los resultados anteriores, lo cual ubicó a la entidad un estadio de valoración de muy satisfactorio, por lo que el Instituto Great Place To Work, otorga al Ministerio la certificación ICONTEC Great Place To Work, vigente hasta septiembre de 2021

Intervención 2021



De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración 2020, se estableció un plan de intervención tendería principalmente las variables de comunicación, participación, reconocimiento, visión compartida y sentido de equipo. Estas variables fueron trabajadas con 4 equipos priorizados de acuerdo con los resultados particulares de sus áreas.

Adicionalmente de manera transversal la entidad programó charlas y actividades que permiten apalancar los variables de sentido de equipo, comunicación y visión compartida.

Adicional a esto, desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, se ha priorizado el trabajo con el equipo de liderazgo de la entidad, fortaleciendo competencias blandas que permitan mejorar dicha variable en las futuras mediciones.

Medición 2022

De acuerdo con lo establecido por la Ley, el Ministerio realizará la medición de ambiente laboral durante el primer semestre del año. Así mismo continuará con los procesos transversales de intervención para afianzar las variables de orgullo y sentido de equipo para todos los colaboradores de la entidad

4. Definición Estratégica del área de Talento Humano

4.1. 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 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.

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.

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.

MinTIC cuenta con un manual de funciones en el que 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 idónea, competente y comprometida, 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
- ✓ Trámite de recursos de ingreso
- ✓ Nómina y SS
- ✓ Bienestar
- ✓ Capacitación
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Sistemas y modelos de gestión

Actualmente, los procesos de inducción se llevan a cabo mediante una herramienta E-learning que le permite a los funcionarios ingresar y cursar los módulos que está diseñado en un tiempo aproximado de 10 horas dependiendo del tiempo de dedicación

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, La Subdirección para la Gestión del 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 aspectosfísicos, 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.

Así mismo desde la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, se está trabajando en la elaboración de un instrumento que permita medir el desempeño de los funcionarios vinculados mediante provisionalidad



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 reintroducción 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 Plan de Bienestar e Incentivos y la 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. Ofrece un portafolio de cursos virtuales que contribuyen al mejoramiento de las competencias y del conocimiento que tengan los colaboradores del ministerio frente a diversos temas.

Así mismo, el Ministerio en búsqueda de una mejor calidad de vida laboral para sus empleados públicos, fortalece las relaciones sociales por medio del Plan de Bienestar que generalmente cuenta con 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, estos 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
- Implementación programa de entorno de vida saludable
- Inscripción y entrega de kits para participar en carreras y maratones.
- Convenios entidades-Sirvo a mi país.
- 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)
- 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 SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Misión de la Subdirección para la Gestión del 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 Subdirección para la Gestión del Talento Humano:

Para el año 2022, la Subdirección para la Gestión del 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 Subdirección para la Gestión del 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. Gestión del Talento Humano

5.1 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. Así mismo, se solicita la actualización periódica de las hojas de vida en SIGEP.

5.2 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.

Durante el 2021, se trabaja en la optimización de la herramienta Kaptus con el fin de generar a través de este sistema, la caracterización de los funcionarios de la entidad. La implementación de esta actividad se realizará en la vigencia 2022



5.3. Gestión con gerentes públicos

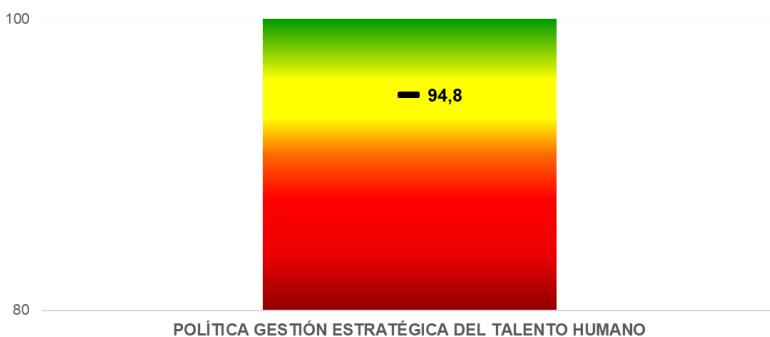
La Ley 909 de 2004 le dio carácter de empleo de gerencia pública a los cargos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva puesto que son los responsables de formular y ejecutar las políticas y acciones estratégicas de la entidad. Con el Decreto 1083 de 2015 en su título 13, se determinó el 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 *Manual para Gestión de Gerentes Públicos GTH-TIC-MA-010*, adoptó la metodología y los formatos para concertar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos de los gerentes públicos, documento que fue publicado en la herramienta de Gestión de Calidad SiMIGy socializado con los gerentes públicos. Para la vigencia 2019 - 2022, se llevarán a cabo las acciones relacionadas con la orientación para el proceso de concertación, seguimiento y cierre de acuerdos de gestión.

5.4 Brechas vs estrategias

A partir de los resultados arrojados por la herramienta Autodiagnóstico de Talento Humano para el año 2018, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano identificaron 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.

De acuerdo con la aplicación del instrumento de valoración de la política, en 2021 la implementación de la Gestión del Talento Humano se encuentra en una etapa madura, teniendo en cuenta el siguiente resultado:





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 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 alinearán 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 arroja 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

La mejora 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.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria que enfrenta el país desde la vigencia 2020, se han realizado actividades virtuales que han favorecido la participación de todos los colaboradores de la entidad

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 en desarrollo del programa de horarios flexibles del Ministerio determinó 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 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.

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 con 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:

Potenciando 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 evaluará 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 implementará mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evaluará 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:

Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje

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 journeys” 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 la 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 y 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

5.5 Resultados del FURAG

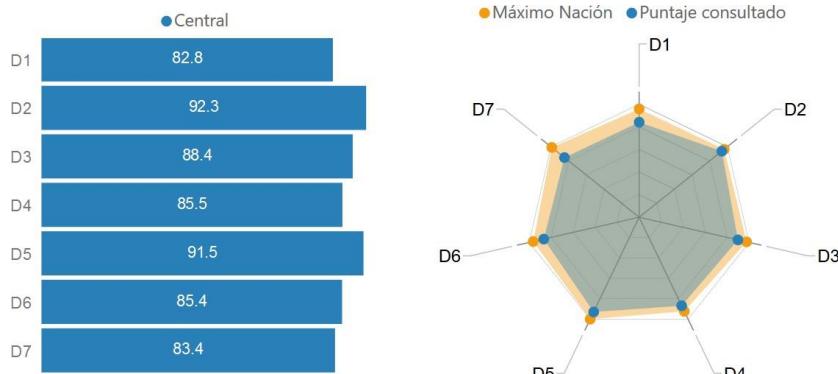


Mide la gestión y desempeño institucional en las entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

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



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:

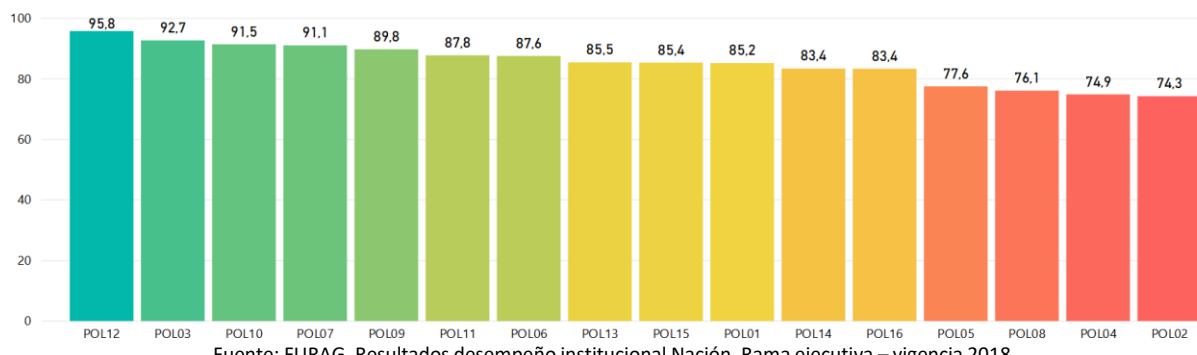




Dimensión	Puntaje consultado	Máximo Nación
D1: Talento Humano	82,8	94,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	92,3	94,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	88,4	96,2
D4: Evaluación de Resultados	85,5	90,9
D5: Información y Comunicación	91,5	98,4
D6: Gestión del Conocimiento	85,4	94,8
D7: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

A continuación, se presenta el comparativo de los resultados generales del índice de



desempeño institucional del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones 2018, 2019 y 2020:



Nota: El promedio de sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

FURAG	2018	2019	2020
Resultado índice de Desempeño Institucional	86	96.5	98.2
Resultado Dimensión de Talento Humano	82.8	93	89.8
Resultado Política Estratégica del Talento Humano	85.2	96.4	95.4
Resultado Política de Integridad	74.3	78.8	79.3

De acuerdo con lo anterior, es necesario continuar con el fortalecimiento de dimensión del talento humano que comprende la política estratégica del talento humano y política de integridad. Para el cierre de brechas se tendrán en cuenta las tácticas establecidas en el numeral 5.6.



5.6 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 de la entidad.

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	2019	
		ESTRATEGIA	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		*Crear Monitoreo con Indicador SIGEP
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica		*Propuesta solicitud apropiación recursos concurso
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Arreglo institucional		*Promover participación de TH en comités Directivo
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	*Promover acciones para la provisión de vacantes Mensualmente



Componentes	Categoría	2019	
		ESTRATEGIA	TÁCTICA
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> *Se realizará la provisión de vacantes definitivas o temporales priorizando el ingreso de personal con condición de discapacidad para el desempeño del empleo público del MinTIC, lo anterior en armonía con lo definido en el Decreto 2011 de 2017 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y Artículo 2.2.6.20 Lista de elegibles, párrafo 3. Y lo dispuesto en la Circular 025 de 2019, Por medio de la cual se realiza seguimiento a la Implementación del Decreto 2011 de 2017. *Se establece la meta para el año 2021 de tres (3) empleos provistos por personas con condición de discapacidad.
INGRESO	Gestión de la información		<ul style="list-style-type: none"> * Propuesta de herramienta de alerta de vacantes * Sistema Información Indicadores con Reporte Automático
INGRESO	Meritocracia		<ul style="list-style-type: none"> *Propuesta pruebas de competencia para ingreso de provisionales, teniendo en cuenta el Rediseño Institucional
INGRESO	Gestión del desempeño		<ul style="list-style-type: none"> Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
INGRESO	Conocimiento institucional		<ul style="list-style-type: none"> Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	<ul style="list-style-type: none"> * Reinducción máximo 2 años
DESARROLLO	Gestión de la información		<ul style="list-style-type: none"> * Propuesta de actualización de la caracterización sociodemográfica
DESARROLLO	Gestión del desempeño		<ul style="list-style-type: none"> *Elaborar reporte con resultados de la Evaluación eficaciasistema EDL/AG * Implementar planes de mejoramiento en PIC / VerificaciónImpacto * Diseñar herramienta evaluación servicio ciudadano
DESARROLLO	Capacitación		<ul style="list-style-type: none"> Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente



Componentes	Categoría	2019	
		ESTRATEGIA	TÁCTICA
DESARROLLO	Bienestar		<ul style="list-style-type: none"> * 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 * Incluir Programa Servimos en Plan Bienestar * Buscar respaldo ministra asistencia Día del Servidor Público * Evaluar al finalizar cada actividad de bienestar
DESARROLLO	Administración del talento humano	Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	<ul style="list-style-type: none"> *Diseñar y realizar piloto de encuesta de satisfacción horariosflexibles <ul style="list-style-type: none"> * Feria y correo del programa Servimos
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		<ul style="list-style-type: none"> * Sensibilización código integridad * Día del servidor Público (valores)
DESARROLLO	Valores		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas		<ul style="list-style-type: none"> * Diseñar propuesta para medición de Cargas Laborales
DESARROLLO	Negociación colectiva		Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Gerencia Pública		<ul style="list-style-type: none"> *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



Componentes	Categoría	2019	
		ESTRATEGIA	TÁCTICA
		Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	<p>mostrando el valor agregado.</p> <p>* Diseñar herramienta solución conflictos Comité de convivencia laboral / diseñar ruta basada en el dialogo y evaluar su eficacia.</p> <p>* Propuestas de actualización proceso de Acuerdos de Gestión.</p>
RETIRO	Gestión de la información	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	* Diseñar Matriz información retiro y análisis por modalidad
RETIRO	Administración del talento Humano		* Aplicar Encuesta de retiro identifica razones e informe insumo plan previsión TH
RETIRO	Desvinculación asistida		* Diseñar Eventos de reconocimiento y establecer protocolos de desvinculación por naturaleza
RETIRO	Gestión del conocimiento		* Acta de entrega con paz y salvo check list, cobertura de todos los empleados retirados y evaluación
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de vanguardia	* Revisión de la propuesta de guardería.
VANGUARDIA			* Implementación snacks saludables ofrecidos en la oficina – ELS.
VANGUARDIA			* Revisión de la propuesta salas de descanso – ELS.
VANGUARDIA			* Programa de asesoría en salud mental.
VANGUARDIA			* Convenio idiomas inglés.
		META	93%
		PRESUPUESTO	\$ 2.854.889.500



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 * Estructurar un repositorio de información relacionado con los contratos suscritos y documentos que deben ser de conocimiento para todo el grupo
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	Provisión del empleo		*Garantizar que el 10% de los nuevos cargos están habilitados en el manual de funciones para empleo Joven serán provistos por personal que cumpla con los requisitos y se encuentren en el rango de edad de 18 a 28 años, lo anterior en cumplimiento del Decreto 2365 de 2019 (Diciembre 26) Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
INGRESO	Provisión del empleo		*Se realizará la provisión de vacantes definitivas o temporales priorizando el ingreso de personal con condición de discapacidad para el desempeño del empleo público del MinTIC, lo anterior en armonía con



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2020
			TÁCTICA
		Atrayendo el mejor Talento Humano	<p>lo definido en el Decreto 2011 de 2017 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y Artículo 2.2.6.20</p> <p>Lista de elegibles, párrafo 3. Y lo dispuesto en la Circular 025 de 2019, Por medio de la cual se realiza seguimiento a la Implementación del Decreto 2011 de 2017.</p> <p>*Se establece la meta para el año 2021 de siete (7) empleos provistos por personas con condición de discapacidad.</p>
INGRESO	Gestión de la información		<p>* Diseño de una herramienta de Talento Humano (permite descargar información retiro)</p>
INGRESO	Meritocracia		<p>* Planeación del concurso de méritos (Provisionales/Listas Elegibles)</p> <p>* Cumplimiento del proceso de evaluación de competencias aplicado por Función Pública, de los servidores aspirantes a los cargos de libre nombramiento y remoción</p>
INGRESO	Gestión del desempeño		<p>*Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente</p>
INGRESO	Conocimiento institucional		<p>*Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente</p>
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	<p>Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente</p>
DESARROLLO	Gestión de la información		<p>* Actualizar y sistematizar la caracterización sociodemográfica</p> <p>* Diseño y desarrollo de sistema de información de</p>



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2020
			TÁCTICA
		Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	Talento Humano (permite descargar información Caracterización con Inter operatividad)
DESARROLLO	Gestión del desempeño		* Incluir competencias en la evaluación desempeño que apunten al 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
DESARROLLO	Administración del talento humano		* Horarios flexibles formalización / indicador impacto. * Manifestación de necesidad un sistema de información de Talento Humano (permite descargar información novedades)
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		* Implementar programa Gestión del cambio/código de Integridad proceso coaching Realizar el proceso de medición de clima laboral
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	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	* Establecer e implementar en el procedimiento herramienta resolución de 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		* Diseño de una herramienta de Talento Humano (permite obtener información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		*Diseño de una herramienta de Talento Humano (permite obtener información retiro)
RETIRO	Desvinculación asistida		* Ejecutar actos de reconocimiento y menciones honorificas
RETIRO	Gestión del conocimiento		*Diseño de una herramienta de Talento Humano (permite obtener información retiro) * Actualizar los formatos de informe de gestión e informe de entrega de cargo, con la inclusión de temas relacionados con la transferencia de conocimiento
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	* Revisión de la propuesta de Guardería
VANGUARDIA			*Implementación Snacks saludables ofrecidos en la oficina - ELS
VANGUARDIA			* Revisión de la propuesta salas de descanso - ELS
VANGUARDIA			Programa de Asesoría en salud mental
VANGUARDIA			*Convenio Idiomas Inglés
		META	95%
		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	Provisión del empleo		*Se realizará la provisión de vacantes definitivas o temporales priorizando el ingreso de personal con condición de discapacidad para el desempeño del empleo público del MinTIC, lo anterior en armonía con lo definido en el Decreto 2011 de 2017 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y Artículo 2.2.6.20 Lista de elegibles, párrafo 3. Y lo dispuesto en la Circular 025 de 2019, Por medio de la cual se realiza seguimiento a la Implementación del Decreto 2011 de 2017. Se establece la meta para el año 2021 de once (11) empleos provistos por personas con Condición de discapacidad.



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2021
			TÁCTICA
INGRESO	Gestión de la información	Atrayendo el mejor Talento Humano	Diseñar elaboración de sistema de información de Talento Humano (permite 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	Potenciando 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 (permite 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, incluyendo el bilingüismo.
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 (permite descargar información novedades)
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		Implementar programa Gestión del cambio/código de Integridad proceso coaching.



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2021
			TÁCTICA
DESARROLLO	Valores	Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	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 (permite descargar información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		Elaboración de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)
RETIRO	Desvinculación asistida		* Ejecutar actos de reconocimiento y menciones Honoríficas
RETIRO	Gestión del conocimiento		Elaboración de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	Mantener al 100 % los programas definidos en los anexos y conforme la normatividad vigente
		META	97%
		PRESUPUESTO	\$2.154.100.825



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Soñando y proyectando el mejor Talento Humano	Actualización de matriz de requisitos legales del proceso de gestión del talento humano
PLANEACIÓN	Gestión de la información		Mantener al 100 % los programas definidos y conforme la normatividad vigente
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica		Realizar los reportes planeados para la iniciativa “Transformación y afianzamiento de la experiencia del servidor público en el entorno digital”
PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias		Realizar los ajustes y actualizaciones del Manual de Funciones de acuerdo con las necesidades de la entidad
INGRESO	Provisión del empleo	Atrayendo el mejor Talento Humano	*Proveer vacantes de acuerdo con la capacidad del equipo de la Subdirección y de acuerdo con el cumplimiento de GTH-TIC-PR-001
INGRESO	Provisión del empleo		*Se realizará la provisión de vacantes definitivas o temporales priorizando el ingreso de personal con condición de discapacidad para el desempeño del empleo público del MinTIC, lo anterior en armonía con lo definido en el Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y Artículo 2.2.6.20 Lista de elegibles, párrafo 3. Y lo dispuesto en la Circular 025 de 2019, Por medio de la cual se realiza seguimiento a la Implementación del Decreto 2011 de 2017. Se establece la meta para el año 2022 de catorce (14) empleos provistos por personas con condición de discapacidad.
INGRESO	Gestión de la información		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)
INGRESO	Meritocracia		* Listas de elegibles de concurso de méritos
INGRESO	Conocimiento institucional		Continuar con los programas de Inducción y Reinducción usando la herramienta destinada para ello
DESARROLLO	Conocimiento institucional		Mantener al 100 % los programas definidos y conforme la normatividad vigente



Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
DESARROLLO	Gestión de la información	Potenciando y fidelizando nuestro talento de vanguardia y resultados	Implementación de funcionalidades de la herramienta Kactus
DESARROLLO	Gestión del desempeño		Generar un mecanismo de evaluación del desempeño laboral para funcionarios en calidad de provisionalidad
DESARROLLO	Capacitación		Mantener al 100 % los programas definidos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Bienestar		* Establecer estrategias que permita favorecer el sentido de equipo en los colaboradores de la entidad
DESARROLLO	Administración del talento humano		Mantener al 100 % los programas definidos y conforme la normatividad vigente
DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural		Realizar medición del ambiente laboral y establecer un plan transversal para trabajar variables de orgullo y sentido de equipo
DESARROLLO	Valores		Establecer un plan de acción para la implementación del código de integridad 2022
DESARROLLO	Formalización del Empleo Público Contratistas		Generar estrategias para la vinculación a planta de parte de los colaboradores que están vinculados por prestación de servicios
DESARROLLO	Negociación colectiva		Realizar el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales vigentes
DESARROLLO	Gerencia Pública		Ajuste del formato de evaluación de acuerdos de gestión de gerentes públicos
RETIRO	Gestión de la información	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	Implementación de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)
RETIRO	Administración del talento humano		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)



El futuro digital
es de todos

Gobierno
de Colombia
MinTIC

Componentes	Categoría	ESTRATEGIA	2022
			TÁCTICA
RETIRO	Desvinculación asistida	Tu experiencia de vida y nuestro aprendizaje	* Ejecutar una estrategia de reconocimientos para aquellos funcionarios que culminan su etapa laboral en la entidad
RETIRO	Gestión del conocimiento		Implementación de sistema de información de Talento Humano (permite descargar información retiro)
VANGUARDIA	Bienestar	Un talento humano de Vanguardia	Generar un plan de bienestar enfocado en el desarrollo de actividades tanto virtuales como presenciales para fortalecer los lazos de unión y participación Familiar
VANGUARDIA			Promover Convenio Idiomas Inglés como prioridad
		META	100%
		PRESUPUESTO	\$ 2.842.636.156



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 relacionados con el Plan de Acción - Aspa: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Previsión y Vacantes, Certificaciones para bono pensional y pensiones, cuentas por cobrar de cuotas partes pensionales gestionadas.

Así mismo, el equipo de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano reporta los siguientes indicadores en el MIG:

Indicador	Actualizado	Familia
Ausentismo por causa médica	Mensual	Eficacia
calidad del servicio del proceso	Semestral	Efectividad
Cumplimiento de acuerdos de gestión	Semestral	Efectividad
Cumplimiento de las actividades de teletrabajo	Anual	Eficacia
Cumplimiento del Plan de Bienestar	Trimestral	Eficacia
Cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación	Trimestral	Eficacia
Cumplimiento del plan de mejora GPTW	Trimestral	Eficacia
Cumplimiento del Plan de Seguridad y salud en el trabajo	Trimestral	Eficacia
Cumplimiento Legal	Semestral	Eficacia
Evaluación de las capacitaciones	Semestral	Efectividad
Exámenes médicos ocupacionales realizados de acuerdo con la programación	Anual	Eficacia
Impacto identificado de las capacitaciones realizadas	Semestral	Eficacia
Incidencia de la Enfermedad laboral	Anual	Eficacia
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Mensual	Eficacia
Índice de Severidad de Accidentalidad	Mensual	Eficacia
Possible violación de la reserva en la información.	Mensual	Eficacia
Prevalencia de la Enfermedad laboral	Anual	Eficacia
Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales	Anual	Eficacia
Quejas, informes disciplinarios y manifestaciones de posibles actos de corrupción tramitadas oportunamente	Trimestral	Eficiencia

Fuente: SIMIG, Intranet-Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, enero, 2022

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 trabajador 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: Cumplir 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 forma 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 (Anthony 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.

Control de cambios

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Junio 2019	Elaboración del documento.
2	Agosto 2020	Se actualizó información relacionada con los resultados del FURAG correspondientes a la vigencia 2019.
2	Diciembre 2021	Se actualizó información relacionada con el marco teórico, misión, visión, objetivos institucionales, organigrama, mapa de macroprocesos, resultados del FURAG, manual de funciones y competencias laborales, resultados de la medición de clima organizacional, plan estratégico institucional, acuerdos sindicales, plataforma estratégica de la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, estrategias, metas y tácticas para el cuatrienio.