

  
Bogotá D.C. /  
27/01/2023



MINISTERIO DEL DEPORTE

# Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026

GIT DE TALENTO HUMANO

# Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 es el documento que orienta las acciones estratégicas en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que se desarrollarán a lo largo de los 4 años desde el GIT de Talento Humano. Este fue formulado conforme las orientaciones del DAFP y se compone de la siguiente manera:

1. Generalidades, normas asociadas, marco conceptual, alcance, objetivos y componentes.
2. Diagnóstico:
  - Caracterización
  - Mediciones 2022 (Matriz GETH, Clima Organizacional, FURAG)
3. Ejecución del Plan: Definición de actividades de ingreso permanencia y retiro, planes institucionales, planes de acción, recursos, sistemas de información, estrategias adicionales.
4. Seguimiento, control y evaluación: Instrumentos para la medición y definición de indicadores.

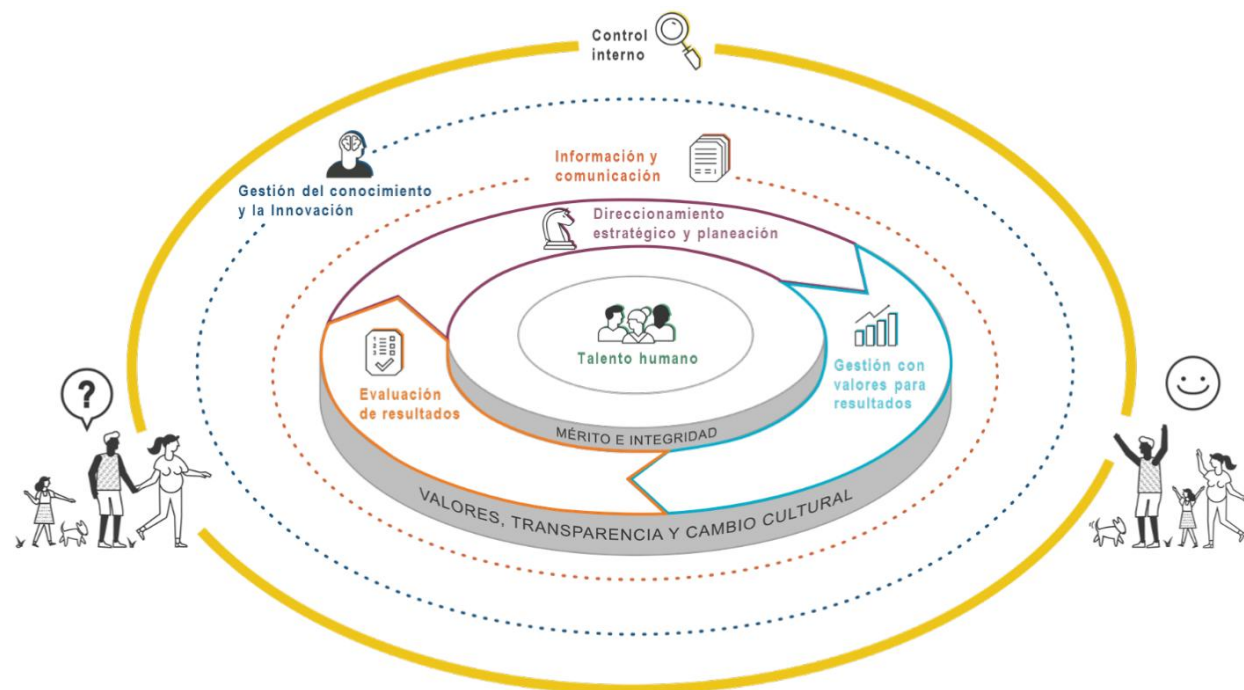


# 1. Generalidades

El Plan Estratégico se enmarca dentro de lo que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo la dimensión de talento humano el eje principal de las 7 dimensiones que compone el modelo. La dimensión de TH comprende la política de GTH y la política de integridad.

De acuerdo con la matriz de autodiagnóstico 2022, el Ministerio del Deporte está en una etapa de madurez de **Transformación**. Conforme a esto se definieron las actividades de ingreso, permanencia y retiro dentro de las Rutas de Creación de Valor.

- Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos
- Ruta del crecimiento: Liderando talento
- Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento



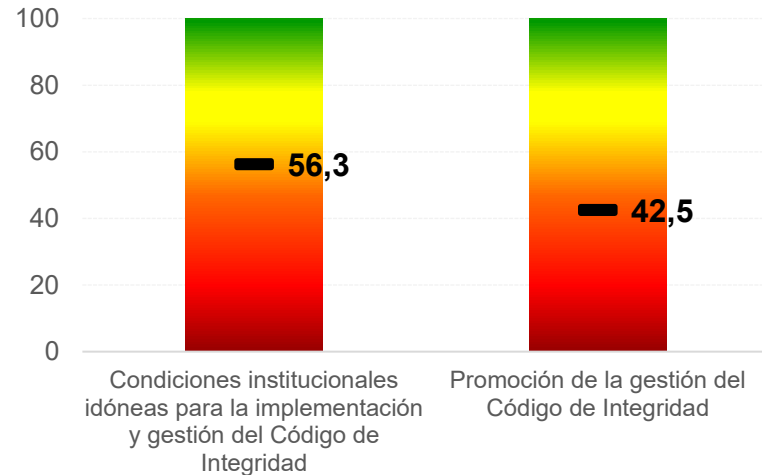
**Transformación:** La implementación del GTH ha avanzado, pero requiere mejoras: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico.



## 2. Diagnóstico

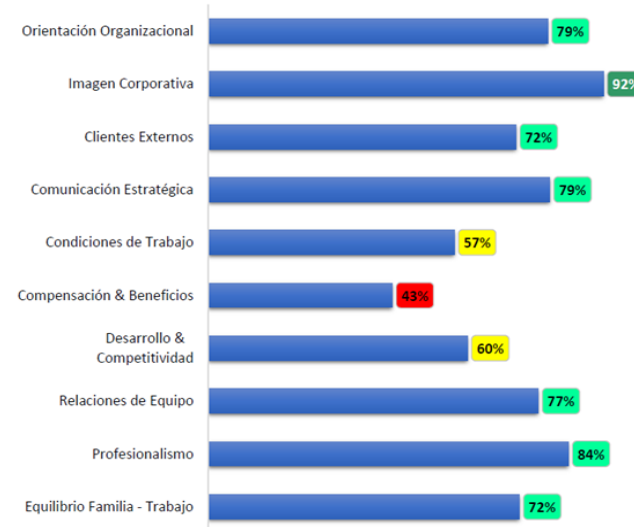
Para la formulación del PETH, se tuvo en cuenta varias fuentes de información:

1. Caracterización de la planta
2. Resultado de las mediciones diagnósticas del año 2022:
  - Matriz GETH: Etapa de crecimiento
  - Clima Organizacional: Compensación y beneficios
  - FURAG: 16 recomendaciones para avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano y 10 para la Política de Integridad, que están igualmente orientadas al cierre de hallazgos y observaciones de Control Interno.
  - Resultados de autodiagnóstico de Integridad: 50% en avance de la implementación de la política.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	80	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	79
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	76
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

### Medición Clima Organizacional



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

# 3. Ejecución PETH

## Actividades de ingreso, permanencia y retiro conforme a las rutas de valor

Dimensión de Talento Humano			Ciclo de vida del servidor público	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
1. Ruta de la felicidad	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Permanencia	SGSST
		Adelantar las inspecciones a puestos de trabajo para análisis de riesgo, especialmente biomecánico y ergonómico	Permanencia	SGSST
		Realizar las capacitaciones del programa de SST	Permanencia	SGSST
		Adelantar las inspecciones del SST a la panta física en conjunto con el COPASST	Permanencia	SGSST
	Equilibrio de vida	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos	Permanencia	Bienestar
		Desarrollar actividades recreativas, deportivas y culturales.	Permanencia	Bienestar
		Desarrollar programas para fortalecer los hábitos de vida saludable	Permanencia	SGSST
	Salario Emocional	Actualizar el plan anual de vacantes	Ingreso	Vinculación
		Desarrolla la política de inclusión en los procesos de vinculación	Ingreso	Vinculación
	Innovación con pasión	Desarrollar el plan de incentivos	Permanencia	Bienestar
Difundir y evaluar el programa SERVIMOS		Permanencia	Bienestar	
2. Ruta del Crecimiento	Cultura del Liderazgo	Definir en el Plan de Capacitación temáticas relacionadas con la innovación en el sector público	Permanencia	Capacitación
		Vinculación de practicantes universitarios	Ingreso	Vinculación
	Bienestar del talento	Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Permanencia	Capacitación
		Aplicar a todos los servidores públicos independiente del tipo de vinculación, la evaluación de desempeño	Permanencia	Evaluación del desempeño
		Diseñar e implementar el programa de inducción	Permanencia	Capacitación
		Desarrollar el programa de reinducción cuando ocurran cambios normativos o procedimentales, de acuerdo con las directrices normativas.	Permanencia	Capacitación
	Liderazgo en valores	Desarrollar actividades en el marco de la celebración del día del servidor público	Permanencia	Bienestar
		Realizar análisis sobre los motivos de retiro de servidores públicos.	Retiro	Desvinculación
	Servidores que saben lo que hacen	Diseñar y desarrollar el plan de integridad	Permanencia	Integridad
		Aplicar el proceso de evaluación de acuerdos de gestión con gerentes públicos	Permanencia	Evaluación del Desempeño
Desarrollar actividades para el nuevo ciclo de vida de los prepensionados.		Permanencia	Bienestar	
Promover capacitaciones a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano		Permanencia	Capacitación	
3. Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	Implementar las estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento en conjunto con el área encargada	Retiro	Desvinculación
		Promover capacitaciones en cultura del servicio y servicio integral al ciudadano.	Permanencia	Capacitación
		Otorgar incentivos a los funcionarios de servicio integral al ciudadano	Permanencia	Bienestar
4. Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina adecuada y oportunamente. Mejorar la aplicabilidad del sistema de información SARA o el que disponga la entidad.	Permanencia	Nómina
		Actualizar el manual de funciones conforme a las necesidades del ministerio	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Realizar seguimiento para la declaración oportuna de la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP II.	Permanencia	Administración del Talento Human4o
		Divulgar y actualizar en SIMO la información de las vacantes a proveer por concurso de méritos	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Actualizar los manuales, procedimientos, instructivos y formatos conforme a los cambios que se requieran.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Promover la conformación y ejercer la secretaría técnica de la Comisión de Personal	Permanencia	Comités
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción en carrera administrativa y las novedades respectivas.	Permanencia	Administración del Talento Humano
5. Ruta del Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, conforme a la planta de personal.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Administrar y actualizar la documentación de las historias laborales de acuerdo con la tabla de retención documental.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Consolidar la información estadística de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Actualizar la información de caracterización de servidores públicos a través del aplicativo correspondiente	Permanencia	Administración del Talento Humano

# 3. EJECUCIÓN

## Planes Institucionales de Talento Humano

- Detectar las necesidades, proyectar la demanda, la oferta, estimación de costos, gestión de encargos, inclusión.
- Adelantar proceso de concurso de méritos

### Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos



- Actividades recreativas, deportivas y culturales.
- Prepensionados
- Salario emocional
- Programa de estímulos en incentivos.

### Plan de Bienestar e Incentivos



- Prevención y prevención de factores de riesgos.
- Cumplimiento de requisitos legales del SGSST.
- Atención de emergencias

### Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



- Detección de necesidades de capacitación.
- Desarrollar el plan con estrategias como capacitaciones internas, con la red de instituciones y procesos contractuales.
- Inducción y reinducción.

### Plan Institucional de Capacitación



- Talleres de interiorización.
- Análisis de conducta.
- Canales y estrategias de comunicación.
- Equipo de integridad
- Declaración bienes y retas y publicación Ley 2013.
- Gestión conflicto de intereses

### Plan de Integridad



#### PLANES DE ACCIÓN ANUALES

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

#### RECURSOS REQUERIDOS

- Recursos humanos: 16 colaboradores en toda el área, profesionales (11) y personal de apoyo (5) (Entre funcionarios y contratistas).
- Financieros: para el año 2023 de \$23.947.071.671 que se proyectan conforme al IPC para los años posteriores, así como de necesidades que surjan.

#### SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- |            |         |
|------------|---------|
| •SIMO      | *GESDOC |
| •ISOLUCION | *EDL    |
| •SARA      | *SIGEP  |

#### ESTRATEGIAS GENERALES

- Evaluación de desempeño laboral – EDL
- Mapa de Riesgos
- Gestión del Conocimiento
- Caracterización de usuarios
- Historias laborales
- Desvinculación laboral asistida
- Mejoramiento del clima organizacional



### 3. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

#### Instrumentos para la medición



Matriz GETH

Semestral y anual



SISEG

Mensual



ISOLUCIÓN

Definidos por la OAP



INFORMES PERIÓDICOS

Semestrales

Se contemplarán adicionalmente indicadores como: Rotación de personal, movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente, LGBTI+ y otras poblaciones

#### Principales indicadores

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR
1	Cumplimiento Plan Estratégico	% de cumplimiento del plan estratégico por periodo
2	Provisionalidad de cargos	Total Cargos Provistos / Total Cargos de la Planta x 100
3	Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	No. de actividades del plan de Bienestar social institucional ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de Bienestar social institucional programadas en el mismo período x 100
4	Cumplimiento del PIC	No. de actividades de capacitación realizadas / No. de actividades del plan de capacitación programadas x 100
5	Porcentaje de Cumplimiento del SG-SST	No. de actividades del plan de trabajo de SST ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de trabajo de SST programadas en el mismo período x 100
6	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Integridad	No. de actividades del plan de integridad ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de integridad programadas en el mismo período x 100
7	Porcentaje de cumplimiento EDL	No. de evaluaciones realizadas / No. de funcionarios a evaluar x 100
8	Porcentaje de cumplimiento de actividades Gestión del Conocimiento	Actividades relacionadas con la gestión del conocimiento y de innovación realizadas/ actividades de gestión del conocimiento e innovación programadas x 100
9	Porcentaje de Cumplimiento de actualización historias laborales	No. de Historial laborales de funcionarios que ingresan con requisitos mínimos en el periodo / No total funcionarios que ingresaron en el periodo x 100
10	Porcentaje de actualización de información aplicativo SIGEP	No. de servidores públicos con información actualizada en aplicativo SIGEP / No. de servidores públicos nombrados x 100
11	Porcentaje de Cumplimiento a las acciones planteadas de Clima Organizacional	No. de actividades ejecutadas en la vigencia / No. de actividades planeadas en la vigencia x 100
12	Porcentaje de cumplimiento del Programa de retiro laboral asistido	No. De actividades ejecutadas en el periodo / No. De actividades programadas en el periodo x 100

  
Bogotá D.C. /  
27/01/2023



**MINISTERIO DEL DEPORTE**

**Gracias**

