



PLAN INSTITUCIONAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

**“Conectando con convicción,
generando resultados”**

2023



1. INTRODUCCION

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Es así, como en el marco de la Planeación Estratégica de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, además de orientar la gestión del cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo "Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023" y en concordancia con los objetivos institucionales, la planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia actual, en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca, en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Alcaldía de Cartagena fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la Integridad y Transparencia en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando así un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Alcaldía de Cartagena, entre otras, gestionando de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano y Bienestar Social.

No menos importante, es el tema de la Capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC Cartagena 2022, tomando como fundamento los parámetros estipulados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual destaca las siguientes temáticas como base para la formación de los servidores públicos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, y Probidad y Ética de lo Público, fortaleciendo las competencias a través de temáticas complementarias como el Programa de Inducción y Reinducción, Formación de Gerentes Públicos y Alta Gerencia, Programa de Bilingüismo y Programa Industria 4.0.

De igual manera se debe tener presente, que la realidad actual, después de atravesar la experiencia de la pandemia causada por el COVID 19, los programas de capacitación están enmarcados a desarrollar en nuestros servidores Competencias que le permitan trabajar desde lugares remotos y utilizando las tecnologías disponibles, es por ello que nuestro Plan Institucional de Capacitación se ajustará para poder lograr este propósito.

2. GLOSARIO

Base de Datos: Acumulación de información que se ha organizado sistemáticamente para su fácil acceso y análisis. Las bases de datos son a menudo computarizadas.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Cultura Organizacional: Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.



Clima Laboral: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Desempeño: Medida en que una intervención para el desarrollo o una entidad que se ocupa de fomentar el desarrollo, actúa conforme a criterios/normas/directrices específicos u obtiene resultados de conformidad con metas o planes establecidos.

Empleado Público: Son las personas que, de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad, trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tienen una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están regladas.

Gestión del Desempeño: Demanda por parte de los gerentes de información sobre el desempeño y su utilización y aplicación para una mejora constante.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

Mejoramiento Continuo: Conjunto de actividades y acciones encaminadas a hacer eficientes los procesos en forma periódica o permanente.

Manual de Funciones y Competencias: Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

Provisión de Empleo: Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Planeación articulada de las capacitaciones, inducciones y reinducciones que debe adelantar la Entidad para el fortalecimiento de capacidades y habilidades de los servidores públicos en beneficio de la entidad y sus grupos de valor.

Rendición de Cuentas: Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del diálogo.



Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: Sistema de Información de los servidores públicos, instituciones públicas y contratistas.

Servidor Público: Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

3. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

3.1. MISION

Construida colectivamente con igualdad para todos y todas, incluidos niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La Cartagena que se propone es una ciudad para soñar, que potencie su riqueza geográfica, ecológica, cultural, histórica, turística y portuaria, y la proyecte hacia el futuro con un desarrollo urbanístico incluyente, que privilegia infraestructuras urbanas para fortalecer la vocación natural de la ciudad, que faciliten la movilidad con base en transporte colectivo multimodal y medios ambientalmente sostenibles como las ciclorutas, las alamedas y las vías peatonales.

Una ciudad con dotación de parques y espacios públicos reservados para el encuentro, el disfrute y la apropiación colectiva. Una ciudad en la que las ciudadanas y los ciudadanos conviven pacíficamente, están tranquilas y tranquilos, respetan las normas, protegen su medio ambiente, reconocen y respetan la diversidad, cumplen los acuerdos y autorregulan sus comportamientos para garantizar el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de todas y todos.

3.2 VISION

De acuerdo con el Decreto por el cual se Adopta el POT No. 0977 de 2001 20 DE NOVIEMBRE DE 2001, Cartagena se visiona como una ciudad con prosperidad colectiva, con una sociedad comprometida con la conservación de su patrimonio natural, histórico y cultural. Una ciudad construida para la gente, con una gestión pública transparente y descentralizada, y reconocida internacionalmente como centro turístico, portuario, industrial y de negocios del área del caribe.

Para el 2023 Cartagena de Indias es una ciudad resiliente, incluyente, con oportunidades para la gente, que recupera y protege sus activos naturales y patrimoniales, llena de esperanza, una ciudad donde todos y todas quieren vivir.

3.3. VALORES INSTITUCIONALES

La Administración Distrital en su acción promoverá el fomento de todos los valores, en especial los de: Honradez, Respeto por la vida, Equidad e inclusión social, los cuales se sustentarán en tres pilares fundamentales a saber: la Transparencia, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana.

- **Honradez:** La buena fé edifica y construye confianza, necesaria para el empoderamiento ciudadano y la autodeterminación de desarrollo. La Administración Distrital promoverá la honradez como base del desarrollo integral, constituyéndose en un requerimiento para edificar el modelo de desarrollo según las necesidades y aspiraciones de los habitantes de la ciudad de Cartagena.



- **Respeto por la Vida:** El requisito básico de la construcción de toda sociedad próspera y progresista es el respeto por la vida. El diseño de políticas públicas distritales estará orientado a promover el respeto por la vida, como elemento constructor de ciudadanía, Estado y Nación.
- **Equidad e Inclusión Social:** La administración Distrital propiciará condiciones para lograr un modelo de desarrollo integral, estableciendo como objetivo fundamental del presente plan de desarrollo, promover la equidad en oportunidades para todos los grupos poblacionales, especialmente a los grupos más vulnerables.

3.4. ORGANIGRAMA





Imagen 1. Organigrama Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias



4. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL

4.1 NOMBRE DEL PLAN INSTITUCIONAL

Plan Institucional de Gestión Estratégica de Talento Humano – “Conectando con convicción, generando resultados”

4.2 PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL

Planear, desarrollar, evaluar e implementar mejoras en la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo.

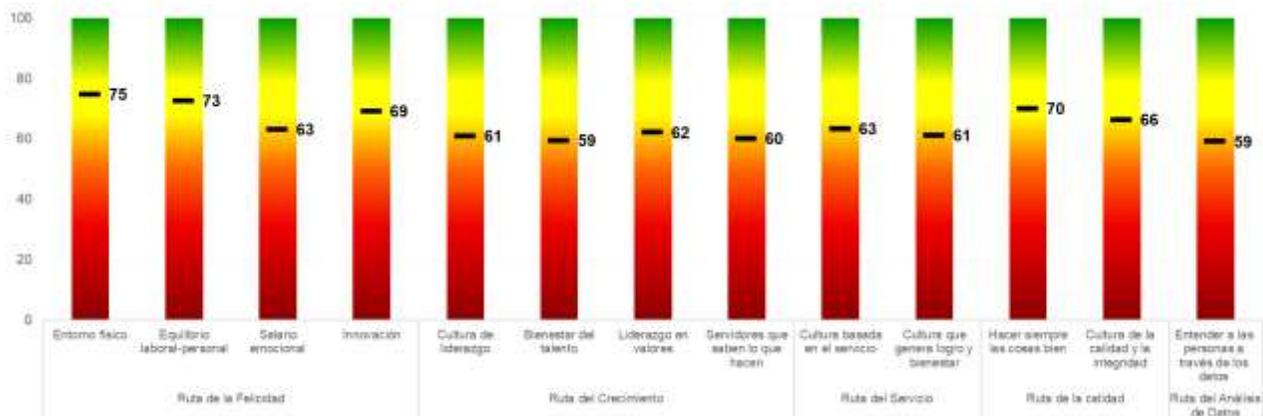
4.3 ÁMBITO DEL PLAN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias inicia con la detección de información actualizada del marco legal, caracterización de los servidores, los empleos y los resultados de la gestión estratégica del talento humano del año anterior a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, resultados del clima organizacional y Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Posteriormente se diseñan las acciones por medio de la Matriz de GETH con el propósito de medir y evaluar los resultados por medio de indicadores de gestión y el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

4.4. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL

4.4.1 IDENTIFICACION DE LA SITUACION ACTUAL

La identificación de la situación actual del Plan Estratégico de Talento Humano se realizó con la herramienta de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano. A continuación, se relacionan los resultados por Rutas de Creación de Valor:



Grafica 1. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	70	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	61	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	62	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	59	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59

Imagen 2. Resultados de Rutas de Creación de Valor

4.4.2 IDENTIFICACION ASPECTOS CRITICOS

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud en el trabajo Promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable” • Clima organizacional • Plan de Bienestar e Incentivos • Teletrabajo • Horarios flexibles • Inducción y reinducción 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Inducción y Reinducción / Evaluación de eficacia • Programa de entorno laboral saludable – estilos de vida saludable • Hacer más visible a todas las dependencias el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Gerencia Pública• Desarrollo de competencias gerenciales• Acuerdos de gestión• Trabajo en equipo• Clima laboral• Integridad• Inducción y reinducción• Valores• Cultura organizacional• Estilo de dirección• Comunicación e integración• Revisión de desempeño de los gerentes	<ul style="list-style-type: none">• Estandarización y socialización de procedimientos, protocolos o instructivos• Articular Gestión Documental con los Procesos de Gestión del Talento Humano• Definir el repositorio virtual de toda la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano• Evaluación de eficacia de los siguientes planes:<ul style="list-style-type: none">○ Plan de Vacantes○ Plan de Previsión del Talento Humano○ Plan de Bienestar e Incentivos○ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo○ Plan Institucional de Capacitación• Evaluación del clima organizacional
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Plan de Bienestar e Incentivos• Inducción y reinducción• Clima organizacional• Integridad• Rendición de cuentas• Evaluación de desempeño• Cambio cultural	<ul style="list-style-type: none">• Realizar análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral• Diseñar un plan de mejoramiento de acuerdo con el análisis de resultados de las evaluaciones del desempeño laboral
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación de desempeño• Acuerdos de gestión• Cultura organizacional• Integridad	<ul style="list-style-type: none">• Programa de retiro laboral



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de razones de retiro• Evaluación de competencias• Valores• Gestión de conflictos	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: Conociendo el talento	<ul style="list-style-type: none">• Planta de personal• Caracterización del talento humano• Plan de vacantes• SIGEP	<ul style="list-style-type: none">• Caracterización y actualización de toda la plata de personal• Actualización de SIGEP

Tabla 1. Identificación de Aspectos Críticos por Rutas de Creación de Valor

4.4.3 PRIORIZACION DE ASPECTOS CRITICOS

1. Gestión de la Información

- Garantizar la clasificación, organización, acceso y correcta gestión de la información, así como su almacenamiento en un solo repositorio virtual.

2. Cultura de Transformación:

- Promover la cultura organizacional, trabajo en equipo y vocación al servicio.

3. Procesos Más Eficientes

- Estandarización de procesos por medio de diseño e implementación de instructivos, protocolos y procedimientos. Incluyendo en la inducción y reinducción la socialización de los documentos del Proceso de Gestión del Talento Humano.



4.5 FORMULACION DEL PLAN

El Plan Institucional de Gestión del Talento Humano en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias contempla los siguientes componentes:

- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión del Talento Humano
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

5 ANEXOS

- Matriz Plan Institucional de Gestión del Talento Humano 2023

6 FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

SECRETARIO GENERAL

Aprobado Mediante Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño XXXX del xx de xxxxxxxx de xxxx

7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar	Plan Institucional de Capacitación



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño (EDL) por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de EDL
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, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública
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.	Planes y programas
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 2019100000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación del desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP Vinculación.	Vinculación
Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG	Matriz Autodiagnóstico de la Planeación Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Lineamientos Función Pública	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público	Talento Humano

Nota: Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

Tabla 2. Documentos Referencia del Plan Estratégico de Talento Humano

8 CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCION DE CAMBIOS
##	* Si es versión 1.0 se coloca "Elaboración de Documento". * Si es una versión posterior colocaran los cambios que han surgido desde su elaboración.