



Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción Institucional

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Vigencia 2021

DIRECCIÓN DE APOYO CORPORATIVO
Grupo de Gestión de Talento Humano

Versión 1
Enero de 2021

Tabla de contenido

1. Objetivo	2
2. Alcance.....	2
3. Alineación estratégica.....	2
4. Normatividad Aplicable	3
5. Direccionamiento estratégico del recurso humano.....	3
6. Actividades	5
7. Anexos	6
8. Control de cambios.....	6

1. Objetivo

Articular los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones que contribuyen al desarrollo y el bienestar los servidores de la CNSC.

2. Alcance

Inicia con la identificación de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y finaliza con el seguimiento a las actividades planificadas.

El plan anual de vacantes facilita la proyección y planeación del concurso de mérito de los empleos en vacancia definitiva con los que cuenta la CNSC.

Por su parte, el plan institucional de capacitación (PIC), permite identificar las necesidades reales que tienen cada uno de los servidores de planta, y que se determinan a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de la vigencia 2019, y por aquellas en las cuales los empleados han solicitado que sean capacitados, para aumentar la respuesta a las diferentes situaciones que se les presenta día a día en su quehacer.

Así mismo, el plan de bienestar busca mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores y sus familias, desarrollando actividades como día de la familia, día del servidor público, campeonatos deportivos, entre otros.

El plan de incentivos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de la entidad, teniendo como base buscar el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores en el cumplimiento del logro de objetivos estratégicos. Lo cual implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

La CNSC comprometida con la educación de los servidores y sus hijos, en la presente vigencia continuará otorgando auxilios educativos, los cuales están enmarcados en el buen desarrollo del talento humano de la entidad y es uno de los pilares fundamentales del plan de incentivos institucionales.

3. Alineación estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH- aporta al desarrollo de cada uno de los objetivos estratégicos establecidos para la vigencia 2020-2022, aportando personal idóneo y con un alto grado de compromiso institucional.

4. Normatividad Aplicable

El presente plan, se fundamenta en la siguiente normatividad:

Normatividad	Descripción
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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

5. Direccionamiento estratégico del recurso humano

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Según el artículo 130 de la Constitución Política, es *"responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Para entender el recurso humano en el entorno de la CNSC, es necesario conocer de primera mano cual es la visión y misión de la entidad.

Visión:

Ser reconocida en el 2022 como la Entidad que en el Estado colombiano garantiza la manera efectiva la Carrera Administrativa, con adecuada capacidad institucional y posiciona como la autoridad técnica en la materia.

Misión:

Garantizar a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con los objetivos institucionales y el logro de los fines del estado.

Para el mes de enero de 2020, la Oficina Asesora de Planeación propuso en Sala de Comisionados realizar un ajuste al Plan Estratégico Institucional 2020 – 2022, aprobando cuatro (4) objetivos estratégicos, que pretenden mejorar el desempeño de la entidad durante este periodo, los cuales se describen a continuación:

1. Incrementar la capacidad técnica de la CNSC para ejecutar el plan de vacantes definido con las entidades públicas.

2. Completar, depurar y mantener actualizado el Registro Público para la debida administración de la Carrera Administrativa.
3. Validar la EDL para determinar la permanencia y el retiro de los servidores de Carrera Administrativa y su contribución al logro de las metas institucionales.
4. Incrementar la cobertura y oportunidad de la vigilancia y control de la Carrera Administrativa para garantizar el cumplimiento de las normas de carrera.

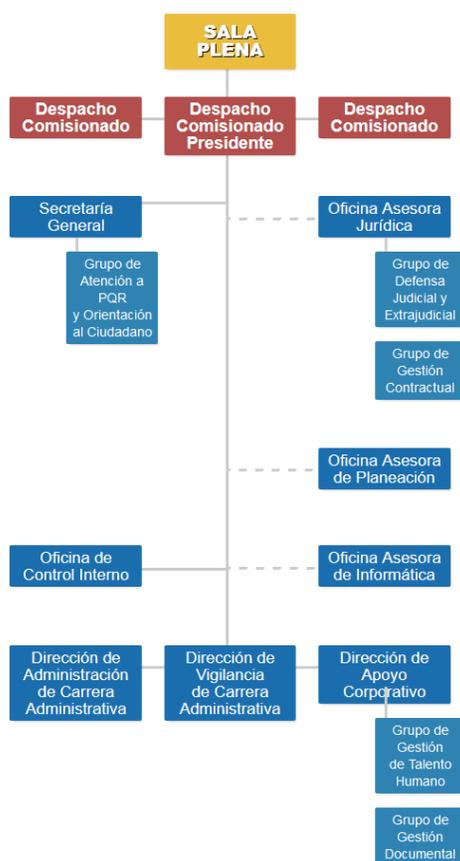
Para poder cumplir con cada uno de los objetivos propuestos, se están desarrollando seis estrategias, las cuales son:

1. Transformación Digital e Incorporación de Nuevas Tecnologías para la Operación de Procesos: Uso de tecnologías emergentes y de desarrollos de inteligencia artificial, para la automatización de procesos de administración y control del ciclo de la carrera administrativa y la interoperabilidad de los sistemas de información.
2. Iniciativas normativas para la ampliación de competencias de administración y vigilancia de la carrera administrativa: Revisión de marcos legales, funciones y actuaciones legales de carácter general e interno para ampliar o fortalecer el ámbito de competencias de la CNSC para la administración y vigilancia de la carrera administrativa
3. Desarrollo de alianzas para fortalecer la capacidad institucional: Promoción y constitución de alianzas y vínculos estratégicos con actores claves del empleo público para la administración y vigilancia de la Carrera Administrativa.
4. Mejoramiento de las capacidades de gestión institucional: Generación de condiciones propicias de gestión administrativa y financiera para el desarrollo de la misionalidad de la CNSC con fundamento en la promoción de su capital humano, recursos tecnológicos físicos y financieros.
5. Desarrollo de un sistema de gestión de soluciones integrales para el ciudadano y grupos de valor: Interacción y relacionamiento de la CNSC con sus usuarios y grupos de valor para acceder a los servicios de la Entidad a través de distintos canales y conocer sus intereses y expectativas. El servicio al ciudadano se enmarca en los principios de información completa y clara, de igualdad, celeridad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad y oportunidad
6. Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento: La gestión de conocimiento y la innovación en la CNSC se concibe como el mecanismo de gestión que contribuye a transformar la información en mayor capacidad institucional para mejorar continuamente la prestación de los servicios que la entidad ofrece a sus usuarios, bajo los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

Con el fin de apoyar el desarrollo de cada una de las estrategias mencionadas anteriormente, la Dirección de Apoyo Corporativo a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, construyó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 (Contenido en el presente plan), el cual pretende capacitar en diferentes temáticas a los servidores de la entidad que están involucrados directa e indirectamente en dichas estrategias.

Estructura Organizacional

La CNSC actualmente cuenta con la siguiente estructura organizacional:



6. Actividades

N/A

7. Anexos

N/A

8. Control de cambios

Fecha	Cambio	Solicitada por
04/01/2021	Formulación del plan	Dirección de Apoyo Corporativo