

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de Talento Humano en el sector público presenta constantemente retos originados en el cambio de las tendencias de recursos humanos, en el desarrollo de las políticas gubernamentales, el avance de las tecnologías de la información y en los nuevos lineamientos establecidos desde las cabezas de Sector. En la actualidad, las oficinas de Talento Humano requieren adaptarse rápidamente al entorno constantemente cambiante y lo mismo se espera del recurso más importante de una organización: sus servidores. El reto desde Talento Humano consiste en lograr contar con servidores idóneos, calificados, motivados y comprometidos, por lo que los esfuerzos deben encaminarse a planes de estímulos, formación, promoción y prevención de la salud.

Adicionalmente, el recurso más valioso de la organización entendido como sus servidores públicos, debe estar alineado con los objetivos y metas de la dependencia, para que su desempeño produzca un impacto en la gestión institucional. Por tanto, es imprescindible que Talento Humano haga parte de los procesos estratégicos de la organización, y así, desde la misma planeación, será posible articular la gestión del Talento Humano con las demás dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las cuales buscan orientar a las organizaciones del Estado hacia una mayor eficiencia y mejor prestación del servicio.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional aplica a los servidores públicos que prestan sus servicios en la dependencia.



3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva alineada con los objetivos de la institución, a través del desarrollo y ejecución de planes y estrategias que impacten positivamente a los servidores públicos a lo largo del ciclo de vida laboral.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3.1.1. Proveer oportunamente los empleos con el personal idóneo y conforme con la normatividad aplicable de acuerdo con el tipo de nombramiento que corresponda.
- 3.1.2. Mantener actualizada la información de la planta de personal y de los servidores públicos de la dependencia, buscando contar con datos precisos que permitan la toma de decisiones y faciliten los procesos de administración de personal.
- 3.1.3. Desarrollar con oportunidad y objetividad los procesos de evaluación de desempeño de los servidores públicos a quienes les aplica.
- 3.1.4. Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, ajustadas a las necesidades identificadas por la dependencia.
- 3.1.5. Propiciar espacios culturales, recreativos, deportivos y artísticos, que promuevan el bienestar en los servidores públicos de la dependencia.
- 3.1.6. Reconocer a los servidores públicos su participación e iniciativa en el desarrollo de proyectos, así como su desempeño sobresaliente de funciones, mediante planes de incentivos y estímulos.
- 3.1.7. Fomentar la construcción de un clima organizacional sano, que propicie mecanismos de comunicación claros, equipos de trabajo consolidados, relaciones respetuosas y constructivas.
- 3.1.8. Favorecer escenarios de trabajo seguros y formular acciones orientadas a contar con servidores sanos y comprometidos con su seguridad.

4. MARCO NORMATIVO

- 4.1. Ley Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- 4.2. 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.
- 4.3. 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
- 4.4. Resolución 312 del 24 de abril de 2013: Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP
- 4.5. Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 4.6. Decreto 1070 de 2015: *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”*.
- 4.7. Resolución 365 del 17 de junio de 2015: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
- 4.8. Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- 4.9. Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
- 4.10. 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.
- 4.11. Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



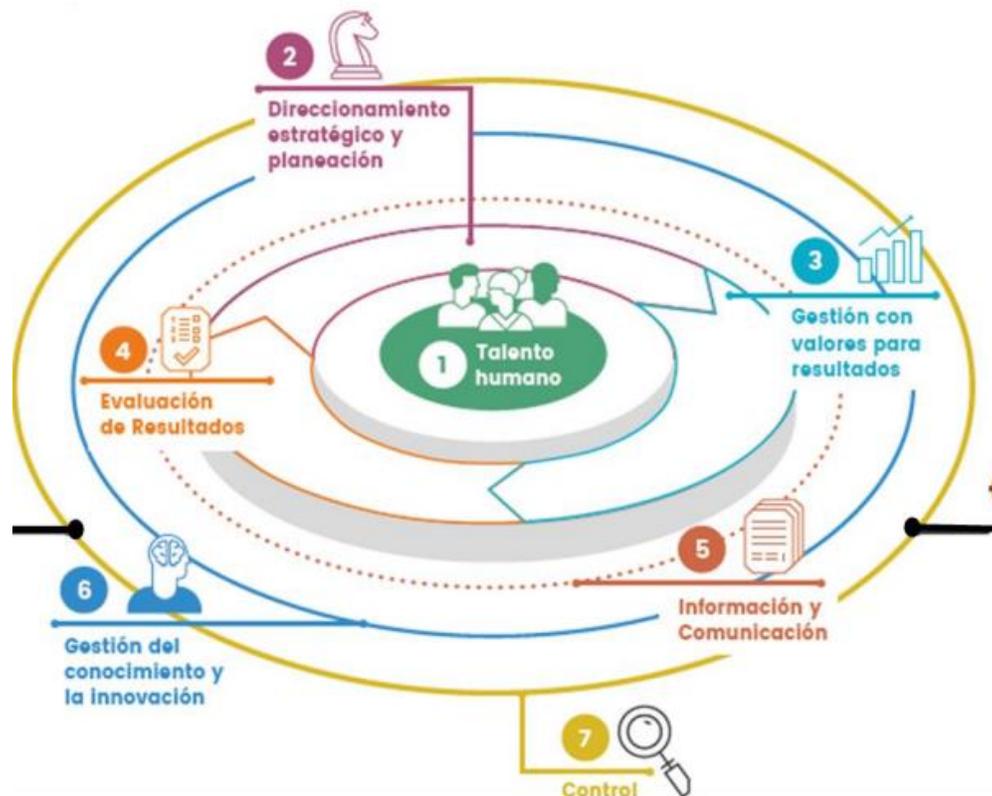
- 4.12. Decreto 612 de 2018: *“Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.
- 4.13. Decreto 1299 de 2018: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- 4.14. Decreto 1874 de 2021: *“Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones”*.
- 4.15. Decreto 1876 de 2021: *“Por medio del cual se suprimen y crean unos empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones”*.
- 4.16. Decreto 1877 de 2021: *“Por el cual se modifica los artículos 2.2.1.1.2.5 y 2.2.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”*. Modifica las competencias comportamentales para los servidores públicos del Sector Defensa.
- 4.17. Resolución 0009 del 6 de enero de 2022: Adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
- 4.18. Resolución 3947 de 24 de mayo de 2022: Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados civiles y no uniformados del Sector Defensa con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

5. MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) “es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio” (Manual Operativo MIPG Función Pública, 2021).

El objetivo del modelo es lograr que las entidades sean más eficientes en su gestión y así la inversión de recursos se dirige a otros temas prioritarios del Gobierno Nacional.

El modelo se operacionaliza a través de siete dimensiones que deben articularse y trabajar de manera coordinada:



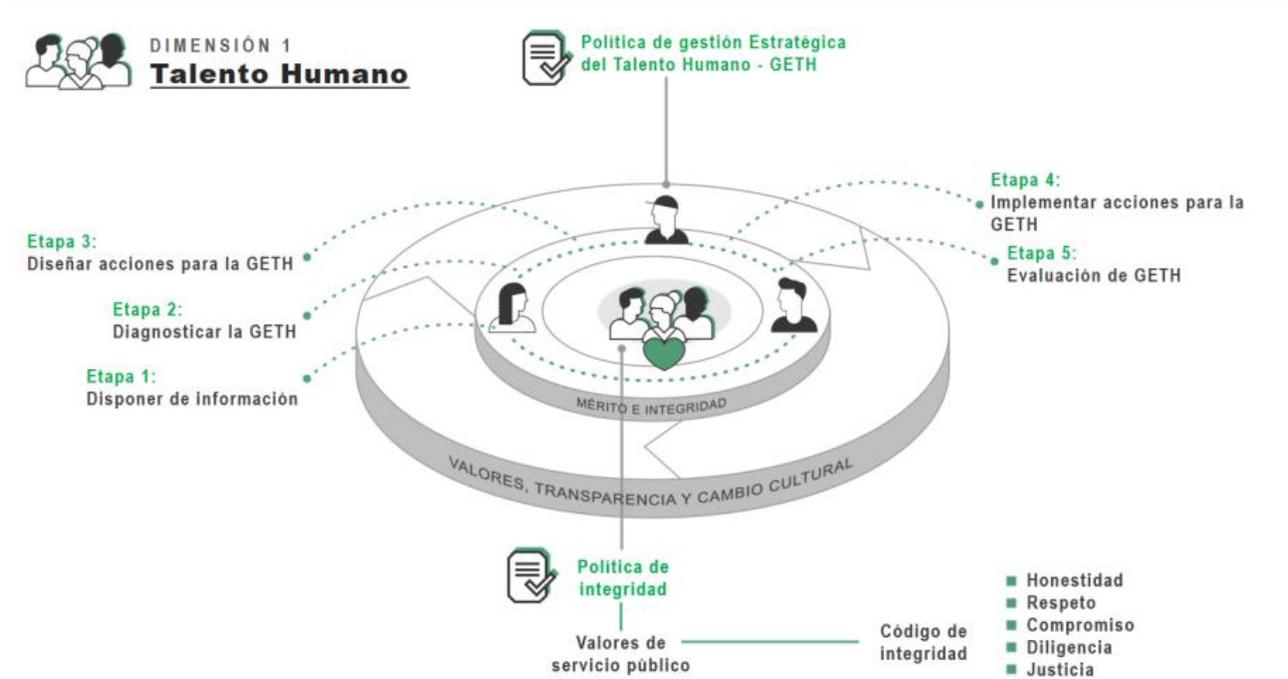
Fuente: Modelo Operativo MIPG, 2021

Como puede observarse en la imagen, la dimensión del Talento Humano se encuentra en el centro del modelo, concibiendo a los servidores públicos como el

activo más importante de una entidad. El propósito de esta dimensión es brindar herramientas para la gestión del talento humano, con base en el direccionamiento estratégico de la entidad y las normas que aplican en temas de personal.

El objetivo central de MIPG es “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, lo cual hace parte de la dimensión de Talento Humano.

Para la implementación de esta dimensión, el modelo propone dos herramientas para alinear los objetivos estratégicos de la Dirección, con la gestión del Talento Humano: La política de gestión del Talento Humano y la Política de Integridad (Código de Integridad).



Fuente: Modelo Operativo MIPG Función Pública, 2021

6. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva por ser una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, se acoge a los lineamientos y disposiciones que se establezcan desde la cabeza del Sector. No obstante, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, establece los lineamientos estratégicos del Talento Humano para la dependencia:

La gestión del Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene como propósito contar con servidores integrales, idóneos, comprometidos, respetuosos y transparentes, que contribuyan al cumplimiento de la misión de la dependencia. A través de esta política, se busca brindar herramientas para el desarrollo y crecimiento del servidor público a lo largo de su ciclo de vida laboral, teniendo presente las necesidades y prioridades de la dependencia. La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se interesa por ser garante del principio del mérito, por ejecutar acciones orientadas al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos y reconocer a través de estímulos e incentivos su excelente desempeño.

7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

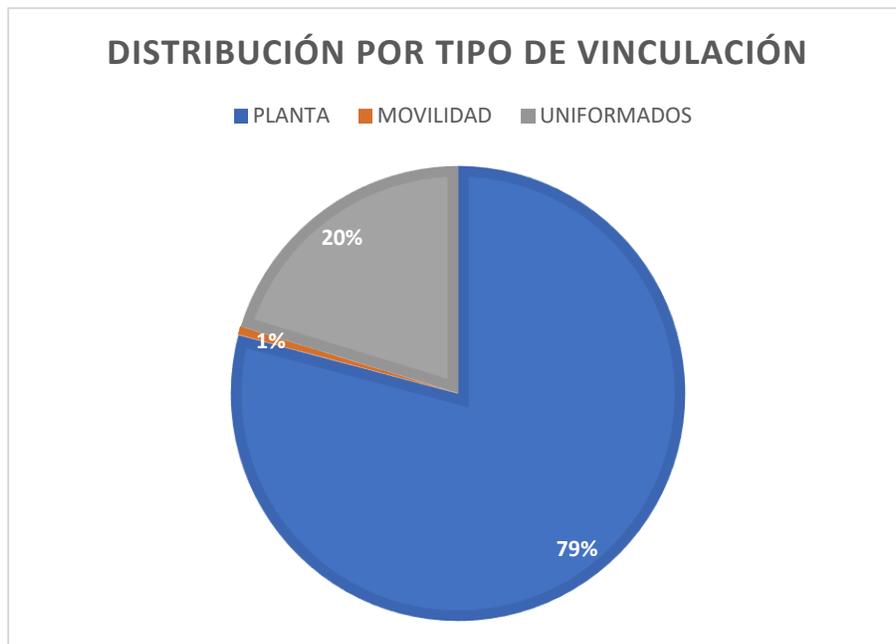
El Sector Defensa ha definido el código de integridad bajo el lema los *valores son nuestra mejor defensa*, el cual fue establecido como guía para que los servidores públicos del Sector conozcan los valores que deben orientar su manera de actuar. La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva por ser una dependencia del Sector Defensa acoge el código de integridad que incluye los siguientes valores:

- HONESTIDAD: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- RESPETO: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- COMPROMISO: Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente, para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- JUSTICIA: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- LEALTAD: Guardar fielmente los principios y valores institucionales de mi Entidad.
- DISCIPLINA: Cumplir con las normas establecidas por el Ministerio y reconocer todo tipo de autoridad debidamente establecida.

8. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

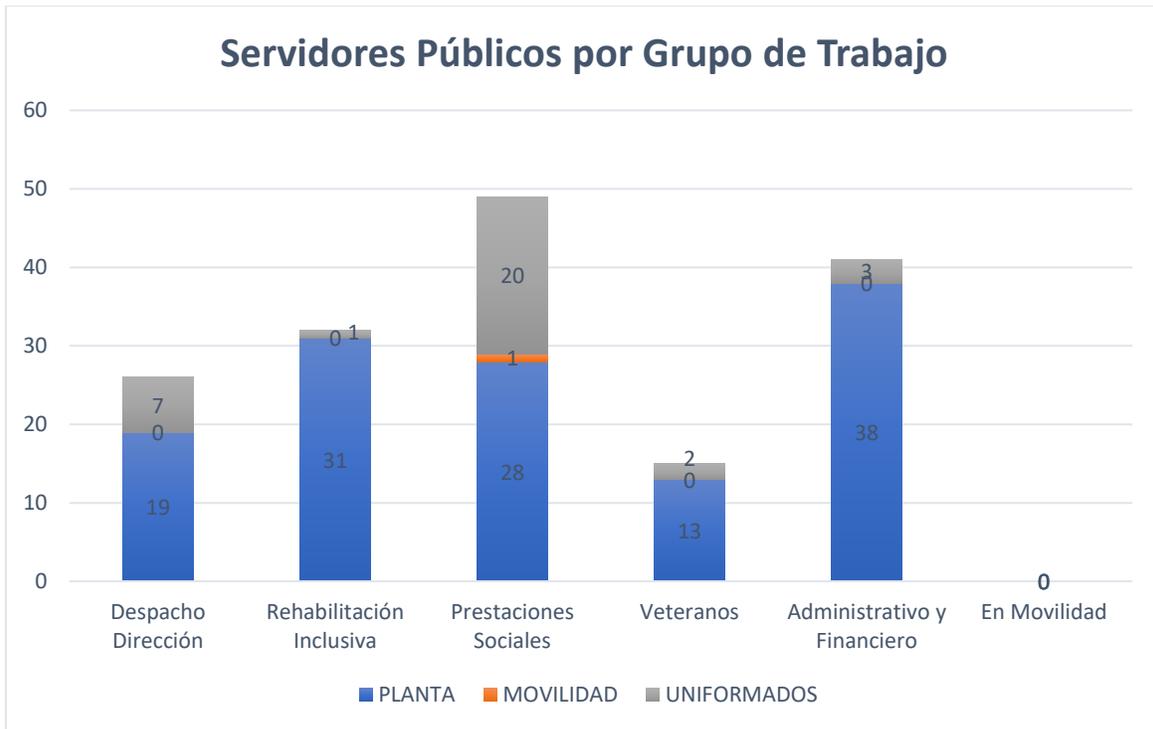
La información presentada a continuación se encuentra vigente con corte al 31 de enero de 2023.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con un total de 129 servidores de planta, 33 uniformados y una servidora en movilidad que pertenece a la planta de Ejército Nacional, para un total de 163 servidores que prestan sus servicios en la dependencia.

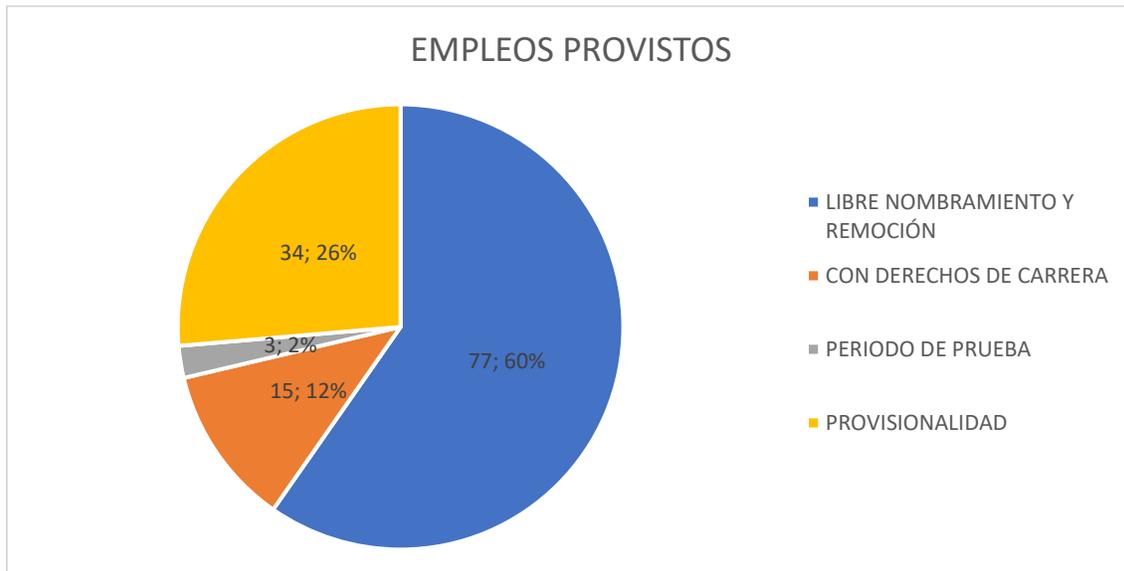


La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con cinco equipos de trabajo, el despacho de la Dirección más cuatro grupos internos de trabajo, los cuales cuentan con la siguiente distribución de acuerdo con el número de servidores que los componen:





De una planta de 153 empleos, se encuentran provistos 129 bajo los siguientes tipos de vinculación (Número de Empleos Provistos; Porcentaje sobre el Total de Empleos Provistos):



La mayoría de los empleos de la planta de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva son de libre nombramiento y remoción. Los empleos de carrera administrativa son en total 55, de los cuales:

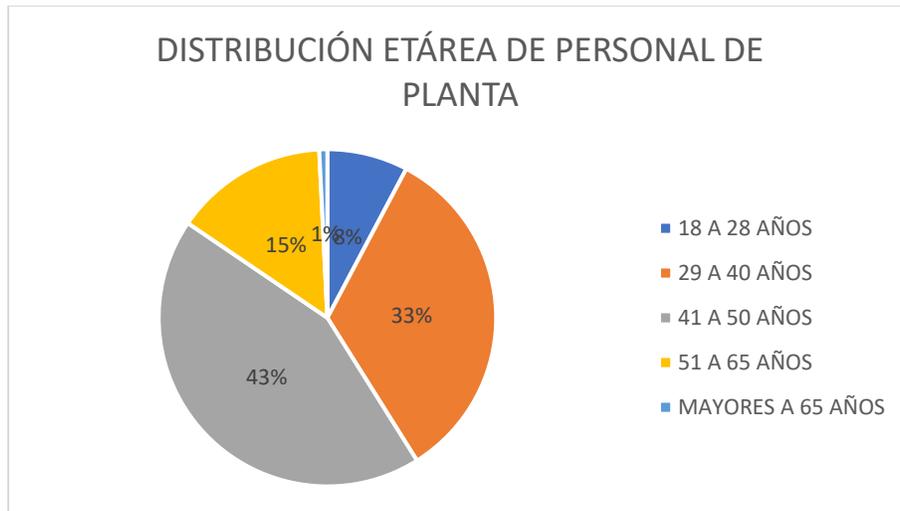
21	Proceso de selección no. 629 de 2018	15 con derechos de carrera
		3 en periodo de prueba
		2 empleos pendiente de firmeza de listas de elegibles
34	Incorporados a la DIVRI el 6 de enero de 2022. Incluidos en segunda convocatoria sector defensa	34 nombrados en provisionalidad

La mayoría de los servidores públicos de la dependencia son mujeres con el 65%.

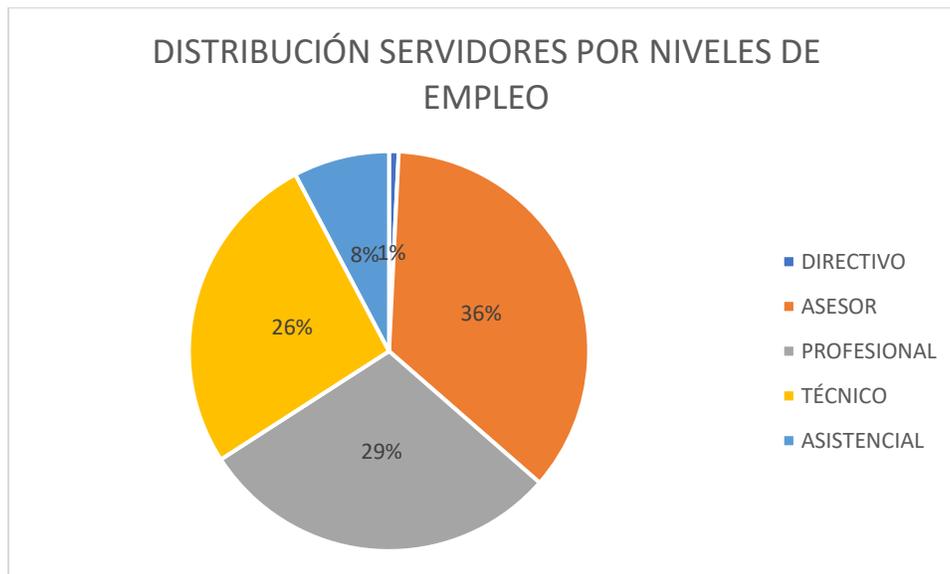


La población de personal de planta de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene la distribución que se muestra en el gráfico a continuación, en donde puede verse que la mayoría se encuentra entre los 41 a 50 años, seguido por los servidores que tienen entre 29 y 40 años. Los servidores públicos representan el 8% del total de servidores vinculados, siendo equivalente a 10 personas.





De acuerdo con la distribución por niveles de empleo, la mayoría de los servidores de la dependencia ocupan empleos de asesores, seguidos por el nivel profesional y técnico.



Bajo los lineamientos establecidos por la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un referente para las organizaciones que busca crear valor público estableciendo como pilar de la gestión al Talento Humano de una organización.

9. DIAGNÓSTICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La matriz de gestión de Talento Humano es una herramienta desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual busca identificar el estado actual de la gestión que se realiza en cada entidad en relación con el talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y que permite establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento.

Para la vigencia 2022 se propuso alcanzar una calificación de 71% en la autoevaluación, considerando los cambios que se avecinaban con la supresión de la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva y la creación de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, probablemente iban a impactar en el desarrollo de las actividades, y teniendo en cuenta que, para diciembre de 2021, la calificación era del 74%.

A pesar de la meta establecida, la calificación para 2022 fue de 62.7%, y se concluye que probablemente este resultado es una consecuencia de los cambios que se han dado con la reestructuración del Ministerio de Defensa Nacional, teniendo en cuenta que hubo planes y actividades que no se desarrollaron oportunamente por no considerarse conveniente o porque surgieron responsabilidades prioritarias que requirieron de mayor inversión de tiempo.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva a pesar de los cambios que ha tenido, se encuentra en un nivel *Transformación* de acuerdo con las categorías establecidas por la Función Pública.

10. ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Las acciones definidas en el siguiente responden principalmente a las necesidades identificadas durante la aplicación de la matriz de gestión estratégica del Talento Humano y se plantean de acuerdo con los componentes que conforman la misma.

10.1 PLANEACIÓN

- Mantener actualizado el SIGEP con la información de los servidores de la dependencia.
- Talento Humano realizará una valoración de los mecanismos en los que se registran en la actualidad los datos de los servidores públicos, y realizarán una propuesta para mejorar la herramienta en términos de actualización de la información, calidad de los datos y la oportunidad de análisis.
- En el mes de enero de 2023, se definirán los planes requeridos para la gestión del Talento Humano:
 - o Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
 - o Plan Institucional de Capacitación
 - o Plan de bienestar e incentivos
 - o Plan de seguridad y salud en el trabajo
- La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva adelantará una actualización al manual de funciones en el primer semestre del año 2023, con el objetivo de ajustar a las necesidades identificadas durante 2022 y mejorar las funciones de servidores que fueron incorporados en el año 2022.
- La Dirección con el apoyo de Talento Humano tiene proyectado realizar un proceso de rediseño organizacional que incluya el análisis de cargas laborales a través de un especialista, con el ánimo de equilibrar las cargas de trabajo de los equipos.

10.2. INGRESO

- Desde diciembre de 2022, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva manifestó la intención a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de participar en la segunda convocatoria del sector defensa para ofertar los 34 empleos que actualmente están provistos en provisionalidad. Durante el

primer semestre del año, se realizarán las gestiones requeridas para adelantar este proceso.

- Con el objetivo de proveer algunas vacantes definitivas, se propondrán para el primer cuatrimestre del año Comisiones de Libre Nombramiento y Remoción y Encargos, que aportarán al cumplimiento de las funciones de la dependencia.
- En el segundo semestre del año, se realizará una caracterización para actualizar la información disponible de los servidores y así, contar con mayor precisión en los datos para la toma de decisiones.
- Las evaluaciones de desempeño del personal en periodo de prueba o con derechos de carrera, se realizará bajo la normatividad aplicable y en los tiempos definidos por el procedimiento.
- Posterior al proceso de rediseño organizacional en el que se espera poder realizar ajustes a la planta de personal para tener la viabilidad de vincular al personal idóneo y requerido por la dependencia, se tendrá en cuenta la búsqueda de personal con discapacidad.

10.3. DESARROLLO

- Talento Humano ha incluido en su plan de trabajo el desarrollo de diagnóstico del clima organizacional orientado a identificar los elementos que requieren intervención prioritaria y a partir de allí, definir un plan de trabajo que iniciaría desde la Dirección como un lineamiento estratégico para la dependencia.
- A través del Plan Institucional de Capacitación, en 2023 se definirán las necesidades de cada equipo de trabajo y de la dependencia, considerando las funciones que cada uno desempeña y las metas que la Dirección se ha establecido.
- Mejorar el entorno físico para lo cual se realizarán inspecciones desde Seguridad y Salud en el Trabajo, y se establecerán recomendaciones encaminadas a mejorar los puestos de trabajo de los servidores.
- A través del plan de bienestar, establecer acciones para que los servidores cuenten con tiempo suficiente para lograr equilibrio en su vida. Dichas acciones serán la implementación de la jornada de la familia, la celebración del día de cumpleaños, el permiso de medio día por uso de bicicleta, entre otros que serán definidos en la Resolución de Bienestar de la presente vigencia.

- Mediante el plan de bienestar en el componente de estímulos e incentivos, los servidores públicos podrán recibir reconocimientos basados en el salario emocional.

10.4. RETIRO

- Dentro del plan de bienestar se tendrá en cuenta acciones para el reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado, a los servidores que se desvinculen de la dependencia por cualquier motivo.
- Igualmente, dentro del plan de bienestar se definirán acciones de desvinculación asistida orientados a dar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.

11. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La Dirección ha incluido una tarea dentro del Plan de Acción en la que trimestralmente se realizará seguimiento a la gestión del plan, así:

Primer Trimestre: Elaboración y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano

Segundo Trimestre: Elaboración Primer informe de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano al corte de II trimestre

Tercer Trimestre: Elaboración de informe de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano al III trimestre.

Cuarto Trimestre: Informe Final de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano

Periódicamente, se realizará análisis de los indicadores definidos en la caracterización del proceso de Talento Humano.

Adicionalmente, al final de la vigencia se aplicará nuevamente la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano con el objetivo de obtener una calificación que nos permita conocer si con respecto a la vigencia anterior, se han evidenciado avances y mejoras en el proceso.

Borrador pendiente aprobación

Elaboró: Marcela Bernal Gaviria – Servidora Grupo Administrativo y Financiero

Revisó: Neyda Enith Quiñones Calonje – Coordinadora Administrativa y Financiera

Aprobó: MY(R) Juan Carlos Barrera Medina – Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva