

PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

DIRECCIÓN DE APOYO CORPORATIVO

BOGOTÁ D.C ENERO 2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
<u>2.2</u> OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. MARCO CONCEPTUAL:.....	4
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL RECURSO HUMANO CNSC	4

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano de la Comisión Nacional del Servicio Civil, está enfocado en el fortalecimiento y la mejora de calidad de vida de los servidores que integran la entidad, el cual está conformado por el plan de Capacitación, el plan de incentivos, el plan de bienestar, el plan anual de vacantes, el plan de trabajo anual de salud y seguridad en el trabajo y el plan de previsión de recursos humanos, formulados para la vigencia 2019.

Para la CNSC el fortalecimiento de la gestión del talento humano, es uno de los principales retos que se propuso para el cuatreno 2019-2022, con un objetivo estratégico y dos metas, las cuales se estarán monitoreando por un sistema de indicadores de gestión establecidos desde la Oficina Asesora de Planeación,

Dentro del área de talento humano se adelanta la provisión de empleo por medio de la meritocracia y como parte del fortalecimiento del personal idóneo, el cual pretende proveer 8 empleos que se encuentran en vacancia definitiva y mediante la convocatoria hacer la selección del personal que entraría a ocupar dicho empleos.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la CNSC, contribuyendo el mejoramiento en la calidad de vida de los servidores de la entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el plan de Capacitación vigencia 2019
- Desarrollar el plan de bienestar e incentivos 2019.
- Promover una cultura de trabajo orientada a la calidad y a la productividad.
- Mejorar el ambiente laboral en la CNSC.
- Administrar adecuadamente la nómina y la seguridad social de la entidad.
- Aumentar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la entidad.

3. MARCO CONCEPTUAL:

Teniendo en cuenta que el recurso humano es el activo más valioso de una organización, el área de talento humano de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se propuso para este 2019, implementar políticas que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos, por medio de los diferentes planes formulados que se llevaran a cabo en la entidad, dentro de los más importantes están el de capacitación, bienestar e incentivos, mejorando así la satisfacción y el sentido de pertenencia que tienen los servidores hacia la entidad.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL RECURSO HUMANO CNSC


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

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.

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.

Teniendo en cuenta la misión y la visión de la CNSC, durante este cuatreno la CNSC tiene como finalidad proveer el 100% de la planta de carrera administrativa con servidores que ostenten derechos de carrera y así ser un ejemplo para las entidades que se rigen bajo la ley 909 de 2004.

De acuerdo a lo anterior, la CNSC se propuso el siguiente objetivo estratégico para la cuatrefeño 2019-2022:

		Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	
		PLAN ESTRATÉGICO 2019-2022	
		Programación	
Objetivo Estratégico	FORTALECER LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CNSC.		
Resultado Estratégico	FORTALECER LOS RECURSOS FÍSICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CNSC.	Part.	9 %
Metas	FORTALECER EL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL DE LA CNSC, QUE FACILITE EL CONTROL DE LOS TRAMITES Y SOLICITUDES Y PERMITA LA GENERACIÓN DE ESTADÍSTICAS	Part.	21 %
Metas	DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DEL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO CREANDO AMBIENTES FAVORABLES Y MOTIVANTES.	Part.	21 %
Metas	PROVEER EL 100% DE LA PLANTA AUTORIZADA PARA LA CNSC	Part.	20 %
Metas	AUTOMATIZAR DOS PROCESOS MISIONALES DE LA CNSC PARA EL CUATRIENIO.	Part.	21 %
Metas	RENOVAR EL 40% DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE PROCESAMIENTO, DISPONIBILIDAD Y ALMACENAMIENTO EN EL CUATRIENIO.	Part.	17 %

Dentro del objetivo estratégico se formularon dos metas que impactan directamente la gestión del talento humano de la CNSC, las cuales permiten afianzar el sentido de pertenencia por la entidad, estas metas son:

1. Desarrollar una estrategia del fortalecimiento del talento humano creando ambientes favorables y motivantes: Para esta meta se plantearon el desarrollo de cinco (5) actividades, las cuales son:
 - a) Diseñar el plan de bienestar de la CNSC, para la vigencia 2019, con énfasis en la mejora la calidad de vida de los servidores de la entidad.
 - b) Diseñar el plan de incentivos de la CNSC, para el periodo 2019-2022.
 - c) Fortalecer el equipo de trabajo de talento humano de la CNSC.
 - d) Implementar el plan de bienestar de la CNSC, para la vigencia 2019, mejorando la calidad de vida de los servidores de la entidad.
 - e) Implementar el plan de incentivos de la CNSC, para la vigencia 2019.
2. Proveer el 100% de la planta autorizada para la CNSC: Para esta meta se plantearon el desarrollo de una (1) actividad, la cual es:

- a) Realizar los trámites ante el ministerio de hacienda para obtener la viabilidad presupuestal para proveer el restante de cargos de planta autorizados para la CNSC.