

MATRIZ DE ESTRATEGIAS- APLICACIÓN DE METODOLOGÍA DE GESTIÓN SW2H									
Equipo de trabajo	Gina Stella López Córdoba Yenny Marcela Herrera Gloria Fernanda Polo Delgado								
Fecha	28/10/2022								
Índice	Estrategia	Variables del MIPG que abarca la estrategia	What?: ¿qué se hará?	Why?: ¿Razón Fundamental?	Where?: ¿dónde?	¿When?: ¿cuándo debe hacerse?	¿Who?: ¿quién debe hacerlo?	¿How?: ¿cómo debe hacerse?	¿How much?: Disponibilidad presupuestal
Aplica para los 4 índices de la política de gestión estratégica del talento humano	Gestión del cambio del modelo burócrático, al modelo Modelo de gestión estratégica del talento humano	1. Conocimiento normativo y del entorno 2. Gestión de la información 3. Planeación Estratégica 4.Manual de funciones y competencias 5. Arreglo institucional 6.Provisión del empleo 7.Meritocracia 8.Gestión del desempeño 9. Conocimiento institucional 10. Inclusión 11. Gestión del desempeño 12. Capacitación 13.Bienestar 14.Administración del talento humano 15. Clima organizacional y cambio cultural 16.Seguridad y salud en el trabajo 17.Valores 18.Contratistas 19.Negociación colectiva 20.Gerencia Pública 21. Desvinculación asistida	1. Digitalización del talento humano	Asegurar la calidad, pertinencia, medición de la información en todo el proceso de planeación estrategica del talento humano, para la asertividad en la toma de decisiones.	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	En la definición del marco estrategico de la entidad bajo los pilares del Plan Nacional de Desarrollo	Alta Dirección de la entidad	Diseño de una plataforma institucional que permita ejecutar el ciclo del servidor público, abarcando la eficiencia y eficacia de la selección, desarrollo y bienestar, desvinculación asistida y retiro, en la cual se pueda trazar la información, y se encuentre disponible.	Inclusión en el Plan Anual de Adquisición - PAA, de una linea de gasto para un proyecto de infraestructura tecnológica, para la implementación de un software que permita la digitalización del talento humano.
			2. Transición al modelo de gestión	El modelo de gestión marca la ruta de las instituciones frente a su desarrollo y sostenibilidad , al tener una figura, centralizada, inflexible y de poco dinámica las entidades no pueden generar cambios al interior que les permitan proyectarse. De ahí la importancia de migrar de modelos burocráticos a una gestión por resultados centrada en las personas	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	Es un proceso que se debió iniciar desde la implementación del MIPG, ya que como tal el modelo de gestión de la entidad, marca la ruta para los cambios internos que se necesitan realizar, si aún la entidad se encuentra centralizada y no tiene un proceso de gestión del conocimiento, es importante empezar con las actividades y procesos que le permitan realizar la transición para poder migrar efectivamente a la correcta implementación del nuevo modelo de calidad.	Alta Dirección de la entidad	Desde la planeación estratégica de la entidad se debe migrar a: •Descentralización y delegación •Variedad en prácticas y políticas contingentes a organizaciones y sectores •Flexibilidad en la toma de decisiones •Modelo basado en competencias más que en perfiles específicos y cerrados •Entrenamiento generalista a servidores de la unidad de personal (UDP) •Objetivos, movilidad, satisfacción y comprensión como herramienta clave. •Menos reglas y más autonomía para funcionar eficientemente y alcanzar objetivos •Los directivos afectan e influyen en las políticas de talento humano.	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)
			3. Aplicar la dimensión 6 del MIPG Gestión del Conocimiento.	La gestión del conocimiento es la base fundamental en cualquier institución, crea el verdadero sentido de pertenencia hacia la misión de la misma y le permite generar cambios pertinentes, al tener su potencial humano conectado a sus procesos y como soporte de su desarrollo.	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.		Grupo de Calidad de la entidad	Inicialmente se deben tener en cuenta los cuatro índices que rigen la gestión del conocimiento: 1. Generación y producción del conocimiento 2. Herramientas para su uso apropiado 3. Analítica institucional 4. Cultura de compartir y difundir. Le gestión del conocimiento se debe abordar desde dos dimensiones: el individuo, y la colectividad. De forma que se tenga en cuenta los valores y capacidades; el aprendizaje social y colectivo. Optar por dinámicas como el trabajo en equipo; la gestión, la toma de decisiones y el cambio institucional en el corto plazo; uso de las tecnologías de manejo y seguimiento de la información, mejora continua y servicio al cliente en el largo plazo.	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)

Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Definición del proceso de Talento humano como nivel estratégico	Conocimiento normativo y del entorno, Planeación Estratégica, Arreglo institucional	Asegurar que el proceso de talento humano sea concebido como un proceso estratégico en la red de procesos de la entidad.	Con el fin de alinear las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos y con el propósito fundamental de la entidad, aportando a la mejora del talento humano en el sector público a través del cumplimiento de las metas institucionales y a la toma de decisiones	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	En la definición del marco estrategico de la entidad bajo los pilares del Plan Nacional de Desarrollo	Alta Dirección de la entidad	Meidnate la alineación del proceso de talento humano con los objetivos estrategicos de la organización, y la inclusión en el plan estrategico institucional el talento humano como un proceso estratégico.	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)
Eficiencia y eficacia de la de la selección meritocrática del talento humano	Garantizar la idoneidad de los candidatos contratados, bajo un principio de transparencia y meritocracia	Provisión del empleo, Gestión de la información, Meritocracia	Diseñar el mecanismo de selección y estandarizarlo para evaluar las competencias de los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Para la mejora de la eficiencia en la provisión de empleos bajo la modalidad libre nombramiento, provisionales y temporales, mediante la identificación de cargos claves frente a sus competencias y funciones.	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	En la construcción de la caracterización del proceso incluir esta actividad, y establecer su periodicidad para cada vez que se realicen procesos de selección.	Talento Humano en cabeza de la alta Dirección.	Establecer que desde el diseño del proceso se defina la actividad de selección bajo un manual, instructivo o guía que indique los criterios estandarizados a tener en cuenta para evaluar las competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento, así mismo incluir las actuaciones disciplinarias que se incurrirían en caso de no acatar los	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)
	Garantizar la adecuada asignación de los candidatos contratados.	Provisión del empleo, Gestión de la información, Meritocracia	Realizar la identificación de los puestos claves de la entidad, contando con la participación de todos los niveles de la organización.	Para el aseguramiento de que los cargos a ofertar cubren las necesidades reales de la entidad en todos sus niveles.	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	Cada vez que se requiera la provisión de vacantes, de acuerdo al estudio de planta realizado por la entidad.	Lídera talento humano, con apoyo de responsables de áreas de nivel estratégico, táctico y operativo.	Realizar el estudio de planta frente a número de vacantes y puestos de trabajo, para identificar las necesidades en todos los niveles de la organización, asegurar la participación de responsables de procesos de los diferentes niveles con el fin de garantizar una visión integral de las necesidades, por otro lado incluir en el manual, guía o instructivo para proveer cargos la obligatoriedad de la participación de estos roles.	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)
Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	Los empleados socios estrategicos de la organización	Conocimiento institucional Gestión de la información Gestión del desempeño Capacitación Bienestar Administración del talento humano Clima organizacional y cambio cultural Seguridad y salud en el trabajo Valores Contratistas Negociación colectiva Gerencia Pública	Inclusión de los servidores publicos, como parte interesada estrategica de la institución, de forma que en la toma de desiciones y politicas de gestión sean tenidos en cuenta	La evolución de las organizaciones y las personas van de la mano, una organización esta conformada por personas, al desconocer su papel e importancia, se genera un rompimiento, disrupción, ocasionando que las políticas, procesos, cambios o cualquier acción a realizar no se pueda llevar a cabo efectivamente	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación, y las demás que se consideren requerir intervención.	En la definición del marco estrategico de la entidad bajo los pilares del Plan Nacional de Desarrollo	Alta Dirección de la entidad	1. Identifique a los empleados como parte interesada estratégica 2. Priorice sus necesidades de acuerdo a la matriz de influencia del Sistema de Gestión Calidad. 3. Defina correctamente cuales son sus necesidades y expectativas 4. Incorporelos a la planeación estrategica de la entidad 5. El desarrollo de la entidad vaya en línea con el de sus empleados 6. Garantice un proceso de gestión del cambio y cultura de la entidad en donde realmente el talento humano sea el centro del proceso.	Asignación de tiempos y funciones a los responsables de la estrategia. (Recursos humanos)
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Plan mentor, colegialidad	Gestión de la información Administración del talento humano Desvinculación asistida Gestión del conocimiento	Diseñar un procedimiento que permita a las organizaciones, garantizar un retiro asitido, los servidores públicos que se retiran de las instituciones, generen formación y capacitación a los nuevos empleados de la institucúon, de forma que se genere un entrenamiento a los nuevos talentos	El fundamento básico de la estrategia se soporta en no perder el conocimiento tácito de las personas que realizan sus procesos de retiro, sino convertirlo en un conocimiento explícito de la organización para soportar la continuidad en el tiempo de las organizaciones.	112 entidades públicas de orden nacional del estado colombiano objeto del trabajo de investigación y los demas que lo requieran	5 años antes de los procesos de retiro, generar asignación de funciones específicas en procesos de inducción, capacitación y acompañamiento de nuevos talentos	Proceso de Talento humano de la organización	Mediante el establecimiento de un procedimiento documentado, en donde básicamente se tenga: número de empleados públicos en proceso de retiro, funciones, nuevos talentos a formar y rutas de formación a implementar. La cultura multimodal	Asignación de tiempos y funciones a las personas que se retiran 5 años antes de su pensión, para manejar procesos de inducción y capacitación a los nuevos talentos