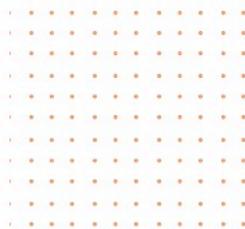


mipg

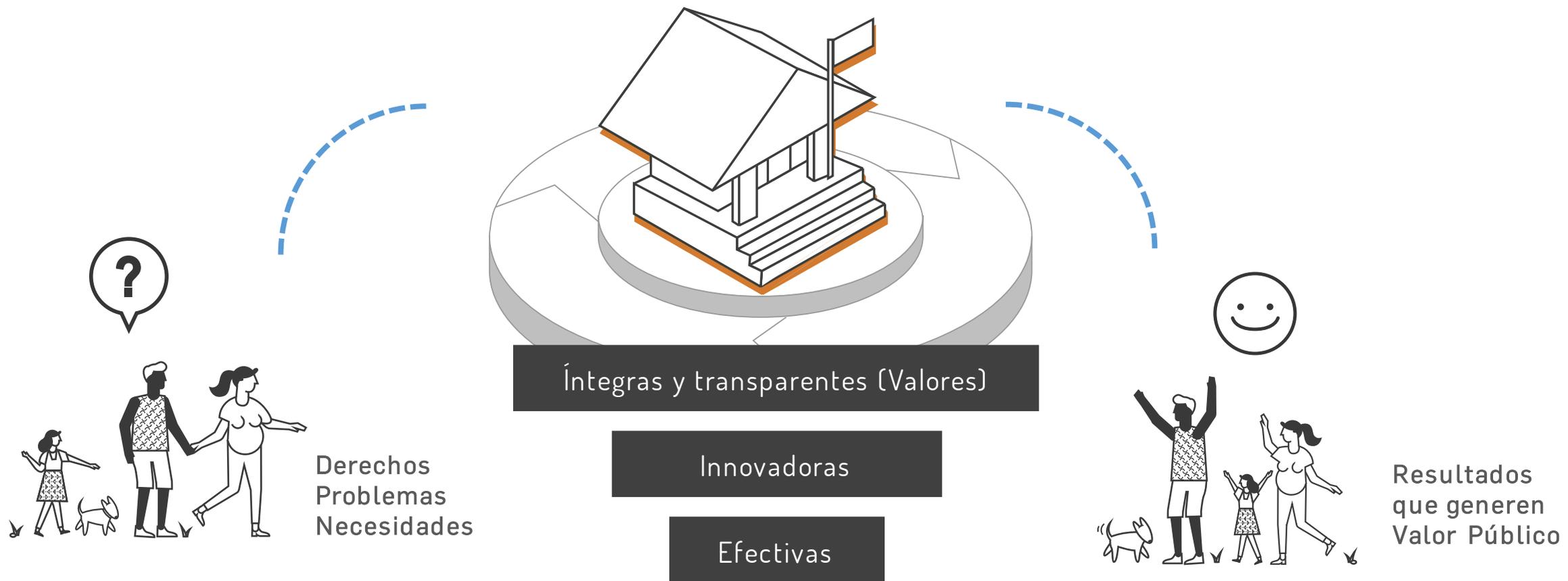
modelo integrado
de planeación
y gestión

Dimensión: Talento Humano



Entidades Públicas

MIPG es reflejo del compromiso que tenemos todos los servidores públicos con nuestros conciudadanos. Si todos nos comprometemos a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, dedicaremos más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. En últimas, y este es el mensaje que persigue el MIPG: todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. Si seguimos mejorando en esta materia, cada peso de nuestros impuestos producirá un retorno más valioso para todos.

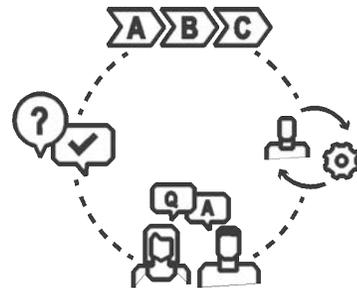


Gestión de las Entidades Públicas

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, según dispone el Decreto 1499 de 2017. Es un marco de referencia porque contempla un conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades públicas. Enmarca la gestión en la calidad y la integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía. El fin de la gestión es generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia). Cuando las entidades entregan resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos, se genera valor público.



Recursos humanos,
presupuestales
y físicos



Planear, ejecutar
contratar



Evaluar, rendir cuentas,
transparencia, información y
comunicación



Control, prevención, integridad, servicio,
servidores felices, documentar,
gestionar conocimiento



Hoy contamos con un solo **Sistema de Gestión**
y hemos actualizado MIPG

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

Antes



Sistema de
Desarrollo
Administrativo

Sistema de
Gestión de
Calidad

El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753, integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el Sistema de Control Interno, siendo MIPG el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación. La pérdida de vigencia de las disposiciones de los dos sistemas citados no implica que la calidad no siga siendo el atributo principal de la gestión pública ni que cada uno de los componentes del Modelo no esté dirigido al logro de tal propósito. Por el contrario, MIPG es en sí mismo un modelo de gestión de calidad.

Ahora

Artículo 133 PND



ANTES 6 Entidades
Nivel Nacional



AHORA 10 Entidades
+ Nivel Territorial



10 Entidades | 16 Políticas

- 1 Planeación Institucional
- 2 Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3 Talento Humano
- 4 Integridad
- 5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7 Servicio al ciudadano
- 8 Participación ciudadana en la gestión pública
- 9 Racionalización de trámites
- 10 Gestión documental
- 11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- 12 Seguridad Digital
- 13 Defensa Jurídica
- 14 Gestión del conocimiento y la innovación
- 15 Control Interno
- 16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

La buena administración pública pretende, en últimas, mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía. Fortalecer MIPG, en el largo plazo, se traduce en un incremento de la confianza ciudadana en las entidades públicas y sus servidores, y no solo aumenta la gobernabilidad sino también la legitimidad de nuestro aparato público. Significa también generar resultados con valores, más coordinación interinstitucional, servidores públicos comprometidos, un Estado con mayor presencia en el territorio, aumento de la capacidad institucional y un mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna.



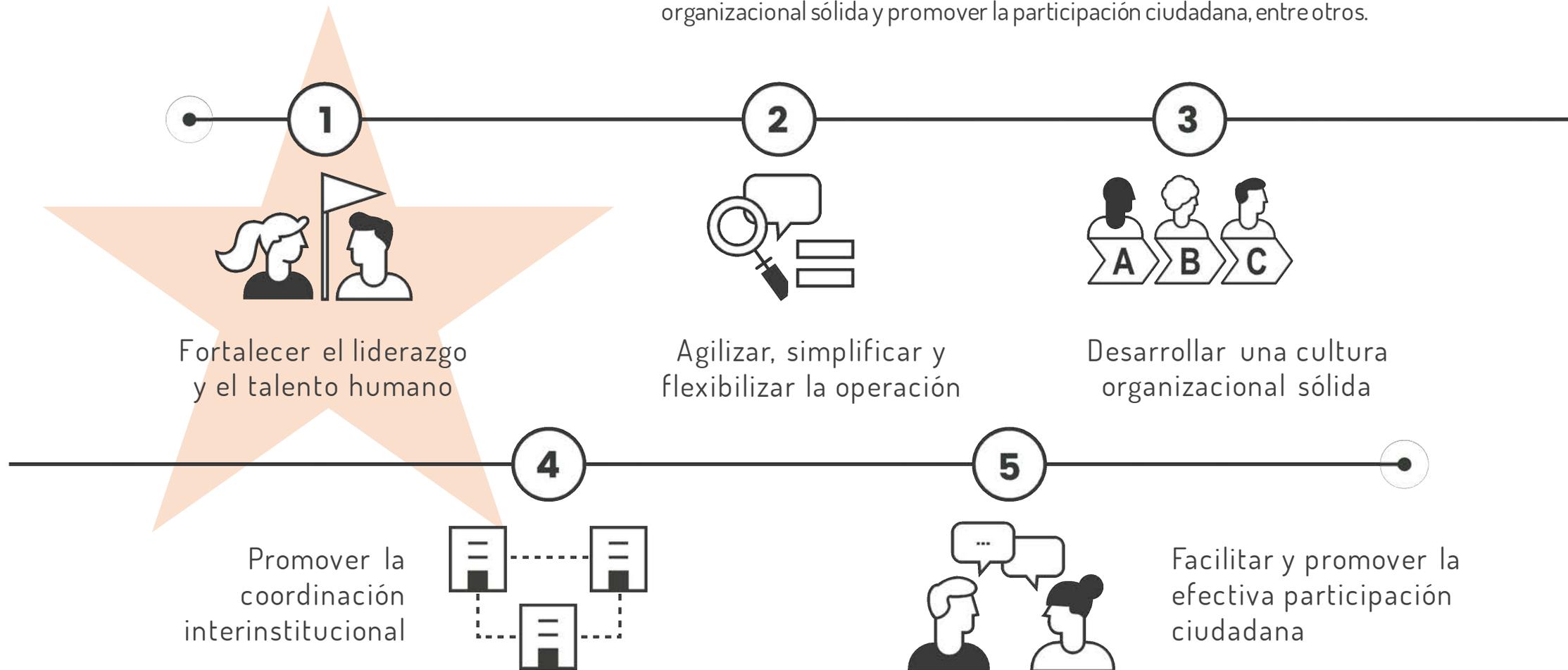
Objeto: Dirigir la gestión



5 Objetivos



MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

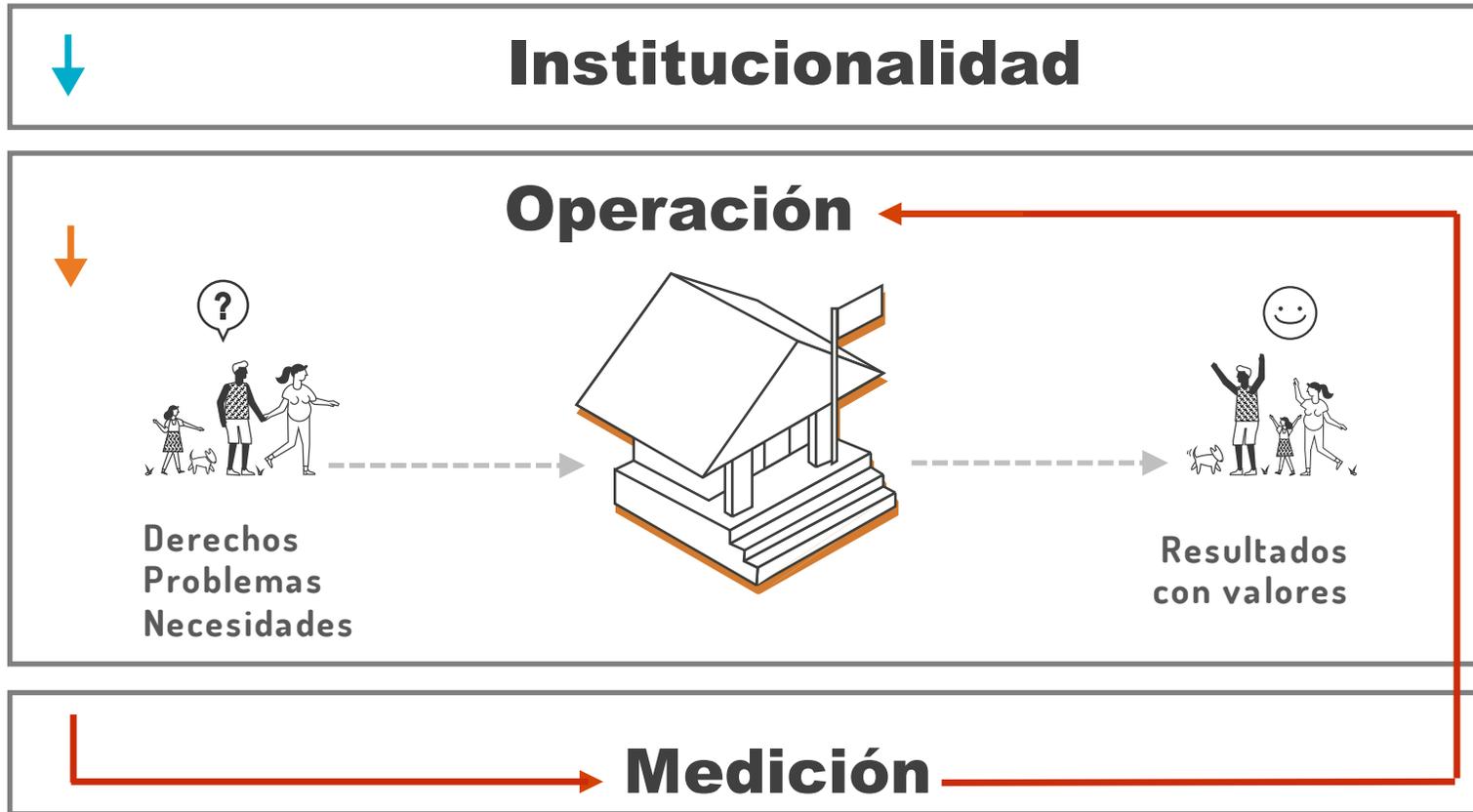


Integridad y Legalidad: motores de la generación de resultados



modelo integrado
de planeación
y gestión

Para atender los propósitos antes mencionados, MIPG se integra de la siguiente manera:



Institucionalidad: conjunto de instancias que trabajan coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos.

Operación: conjunto de dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el Modelo funcione.

Medición: instrumentos y métodos que permiten medir y valorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas.

1

Institucionalidad

¿Cuáles son las instancias que conforman su institucionalidad?

Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño: presididos por el ministro o director del departamento administrativo del sector respectivo y de ellos harán parte los directores, gerentes o presidentes de los organismos y entidades adscritas o vinculadas, encargados de dirigir la implementación y la evaluación de MIPG en las entidades que integran el respectivo sector. La Secretaría Técnica es ejercida por el Jefe de la Oficina de Planeación del ministerio o departamento administrativo correspondiente o quien haga sus veces.

Comités Territoriales de Gestión y Desempeño: dirigidos por el gobernador o alcalde de la respectiva jurisdicción y serán integrados por los miembros de los consejos de gobierno y los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal. Están a cargo de liderar la implementación de MIPG en las entidades que hacen parte del ente territorial. Así mismo, las gobernaciones deberán ejercer sus competencias de coordinación, concurrencia y subsidiariedad positiva respecto a los municipios de su jurisdicción en la implementación de MIPG. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces de la gobernación, distrito o municipio correspondiente.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: liderado por el viceministro o subdirector de departamento administrativo, y en el nivel descentralizado por los secretarios generales o administrativos. Estará a cargo de orientar la implementación y evaluación de MIPG en cada entidad u organismo público. La Secretaría Técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación de la respectiva entidad o quien haga sus veces. Este Comité sustituye los demás comités que tengan relación con los sistemas que se integran en el Sistema de Gestión y el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.

1 Institucionalidad

Presidente

Consejo de Ministros

Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional (Líderes de Política)

 MINHACIENDA

 MINTIC

 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

 DNP Departamento Nacional de Planeación

 DANE Para tomar decisiones

 CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

 Colombia Compra Eficiente

 Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado

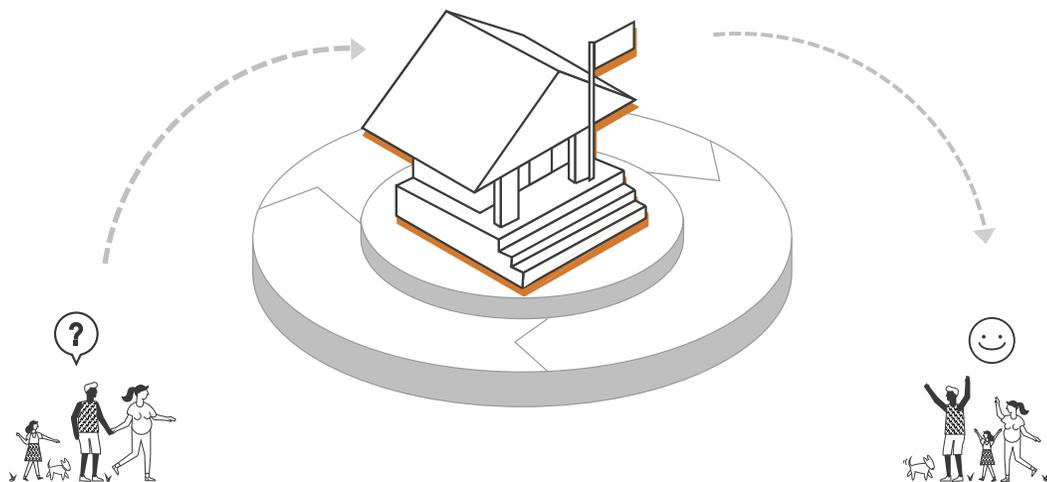
 ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN COLOMBIA

 FUNCIÓN PÚBLICA Departamento Administrativo de la Función Pública

2 Operación

¿En qué consiste la Operación de MIPG?

MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, esto es una gestión y un desempeño institucional que generan valor público. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos



2 Operación

Corazón de MIPG



Primera Dimensión Talento Humano

Planear



Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Hacer



Tercera Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

Verificar y actuar



Cuarta Dimensión Evaluación para el Resultado
y Quinta Dimensión Control Interno



Dimensiones transversales

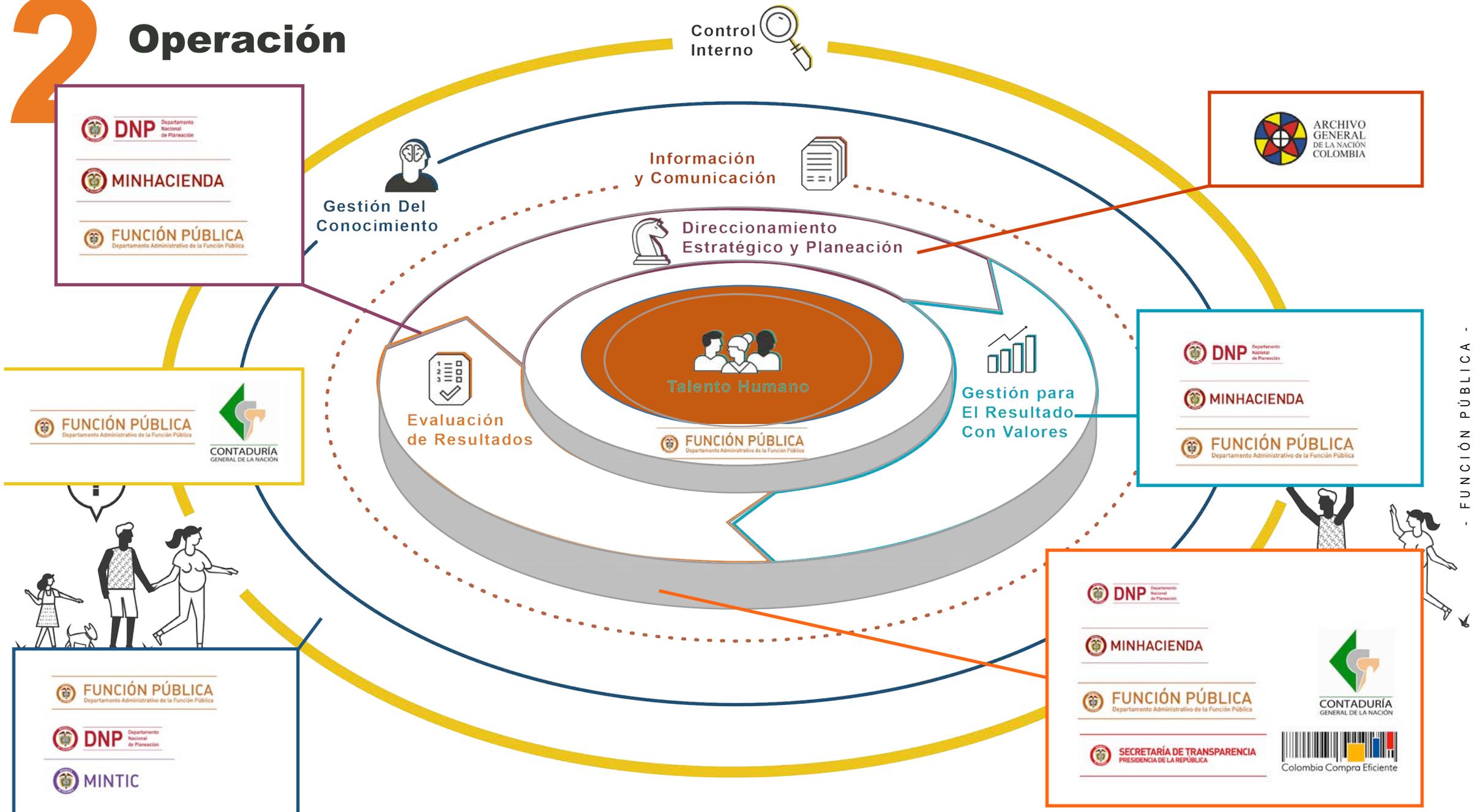


Sexta Dimensión Información y Comunicación y
Séptima Dimensión, Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.

2 Operación





DIMENSIÓN 1

Talento Humano

Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública, una gobernación o una alcaldía las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

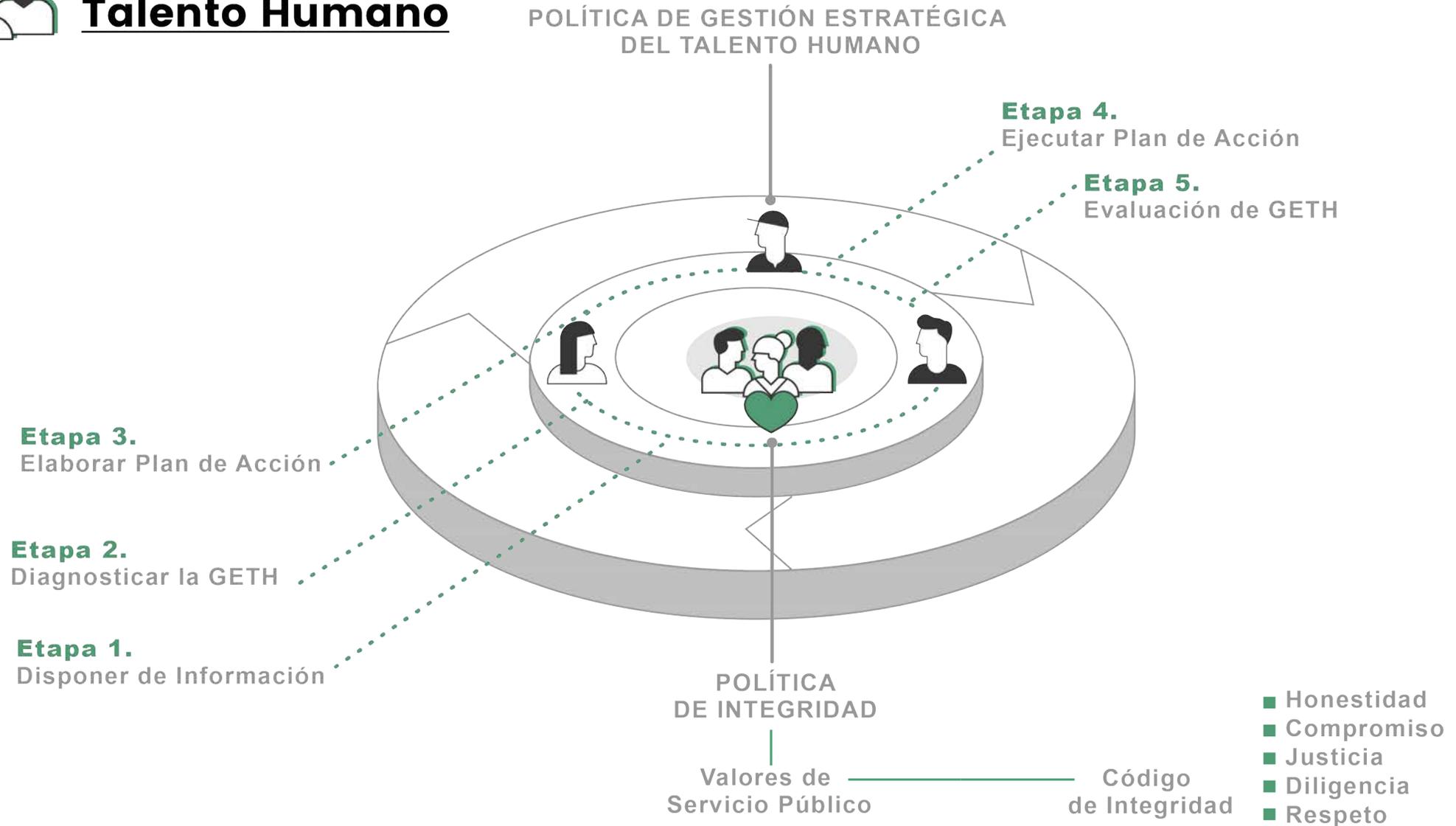
- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG *“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”*.



DIMENSIÓN 1

Talento Humano



Política:
Gestión Estratégica
del Talento Humano
G E T H



DIMENSIÓN 1

Talento Humano

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional



Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.

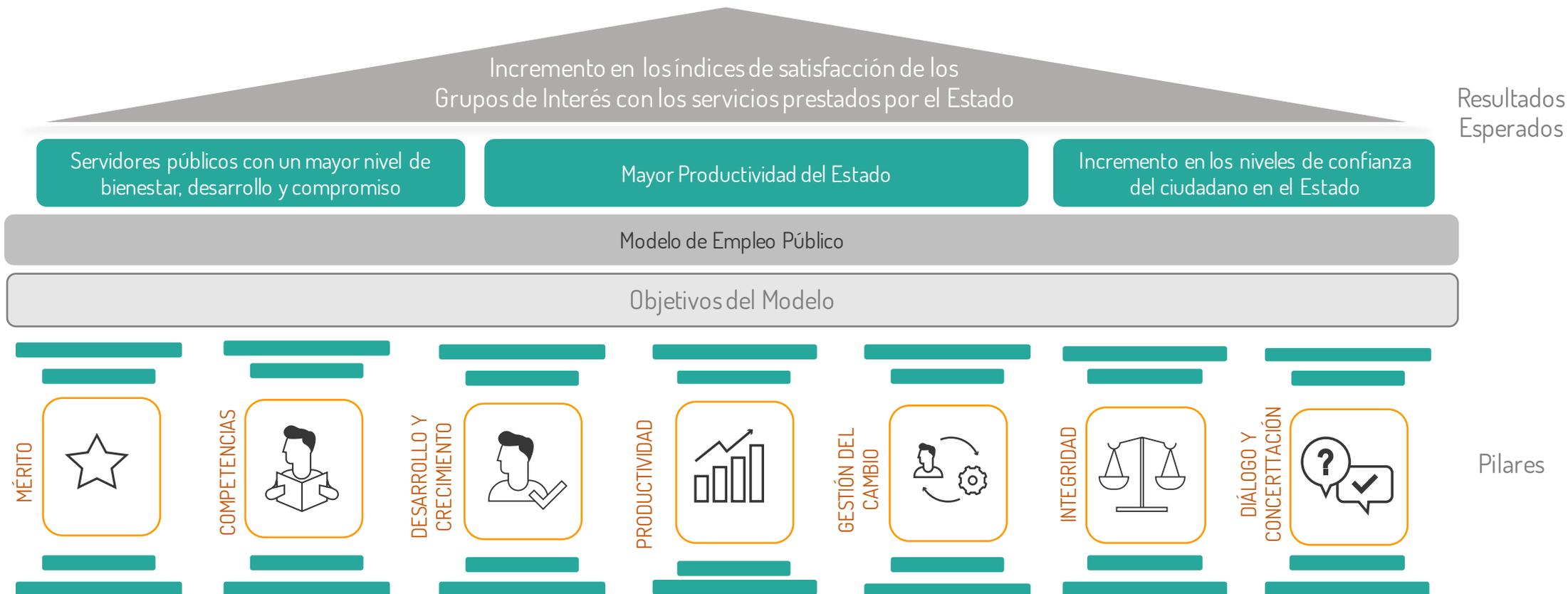
Alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos misionales de la entidad

Proceso de planeación a largo plazo del talento humano y sus funciones, con base en la planeación macro.

Las áreas de talento humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

Marco de la Política de Empleo Público

El marco de la política de empleo público se basa en unos pilares y en un modelo de empleo público que busca unos resultados esperados



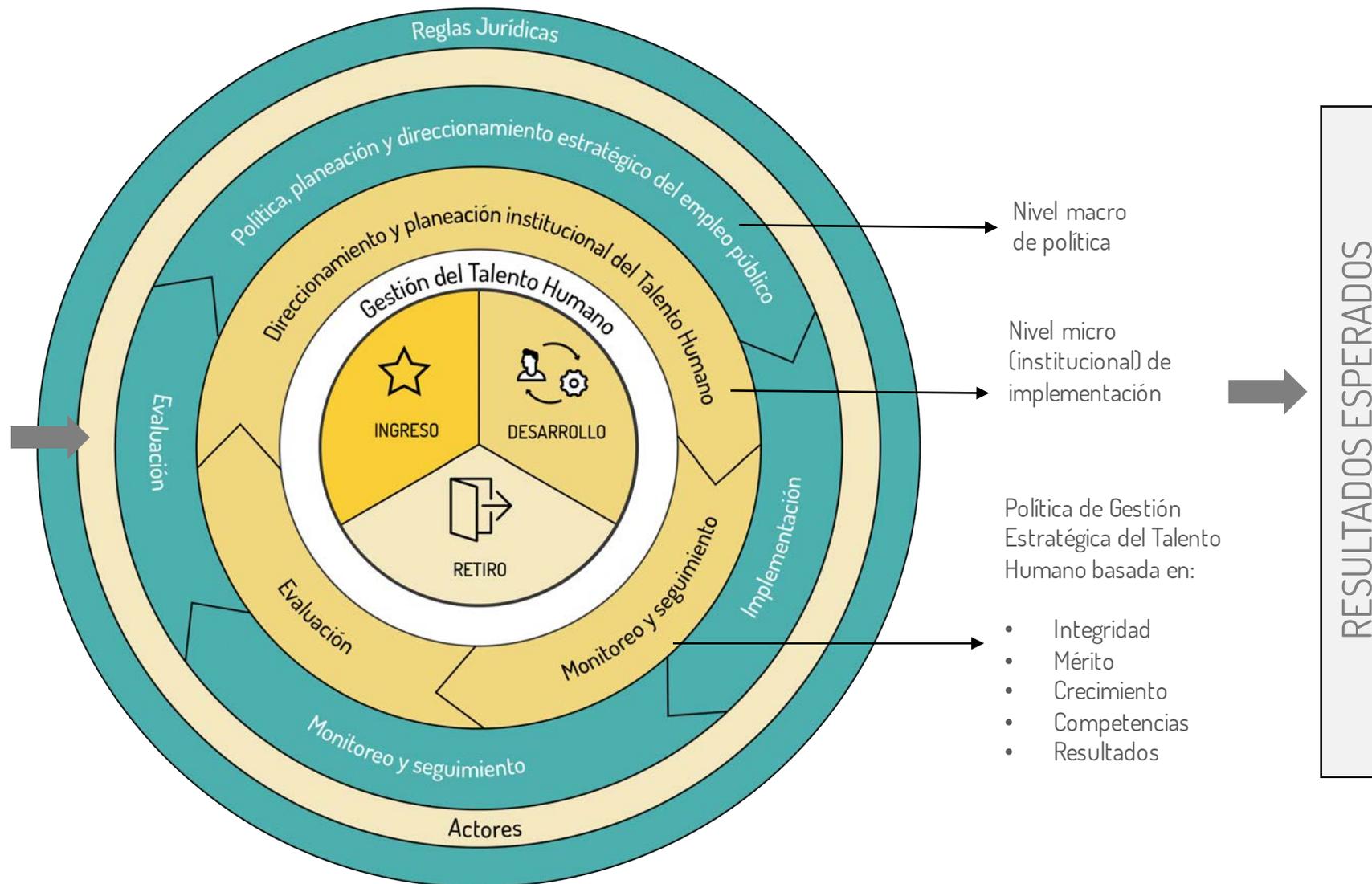
Modelo de Empleo Público

OBJETIVOS DEL MODELO

Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.

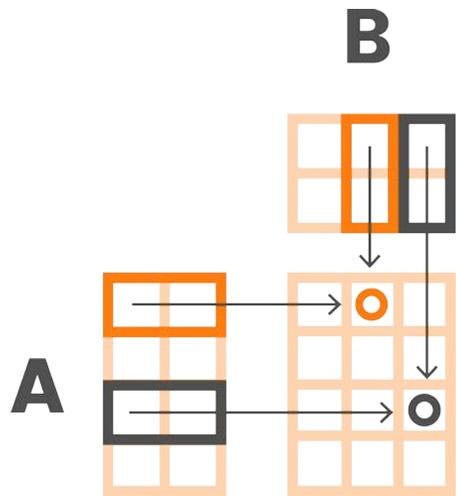
Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.

Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.



Herramientas para la implementación de la política

Las herramientas para la implementación de la política permiten aterrizar los lineamientos en elementos concretos para la aplicación en las entidades, de manera que conduzcan a la evolución en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano



Instrumento de Autodiagnóstico (Matriz GETH)



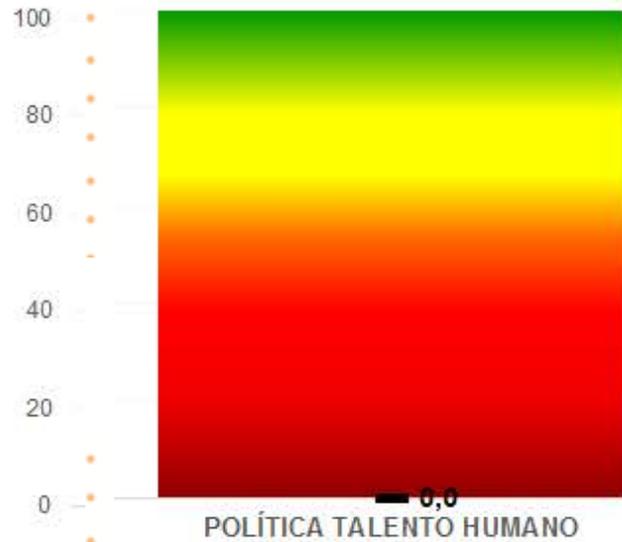
Diseño de Planes de Acción



Seguimiento en el avance en los niveles de madurez (FURAG II)

Niveles de Madurez de la GETH

Los niveles de madurez son básicamente tres, aunque el nivel básico operativo se divide a su vez en tres: alto medio y bajo. Se describen a continuación:



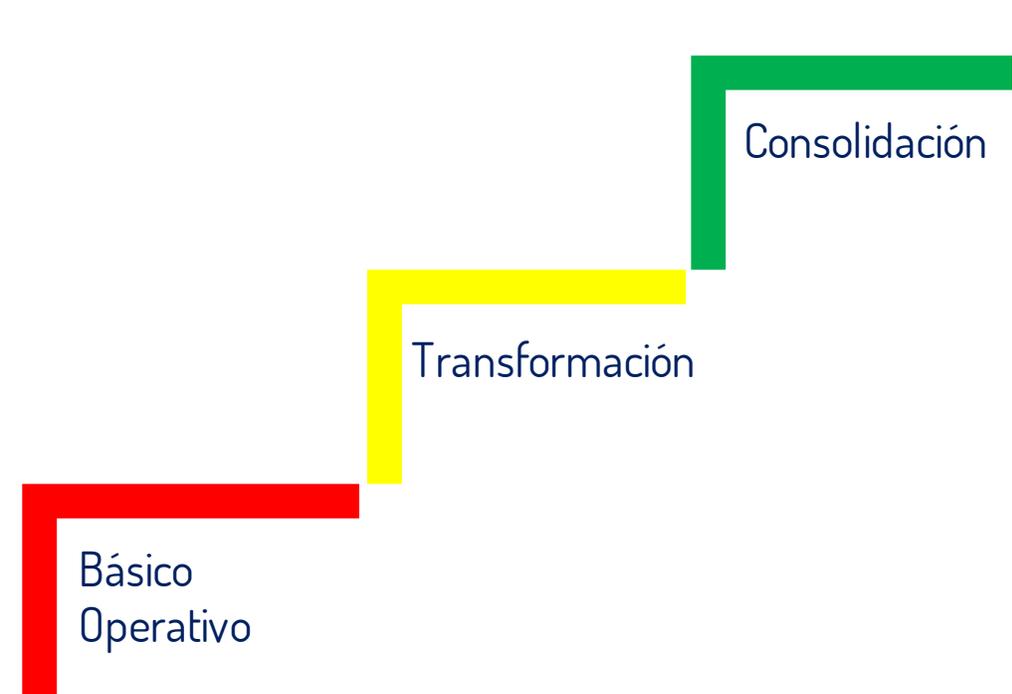
Consolidación (81 - 100)

Transformación (61 - 80)

Básico Operativo Alto (41 - 60)

Básico Operativo Medio (21 - 40)

Básico Operativo Bajo (0 - 20)



Niveles de Madurez de la GETH

Básico Operativo (De 0/100 a 60/100)

- La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad.
- No cuenta con prácticas de valor agregado en la GETH, tales como la evaluación y el seguimiento a la implementación de los diferentes planes o programas en materia de talento humano.
- La entidad no desarrolla algunos programas y proyectos que agregarían valor al desarrollo de su talento humano (Bilingüismo, Teletrabajo, Servimos, Estado Joven, por ejemplo)

Niveles de Madurez de la GETH

Transformación (De 61/100 a 80/100)

- La entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos).
- Persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano (Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales, mecanismos de verificación de derecho preferencial, Registros de actividades de bienestar y capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, entre otros).

Niveles de Madurez de la GETH

Consolidación (De 81/100 a 100/100)

- En la entidad la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica y la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo, implementando programas y proyectos, ejecutándolos cabalmente y haciendo monitoreo y seguimiento de los mismos.
- El área de talento humano ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados y logrando estar a la vanguardia de las tendencias mundiales en talento humano.
- Las buenas practicas en GETH de la entidad son un ejemplo a replicar en otras entidades.

Niveles de Madurez de la GETH



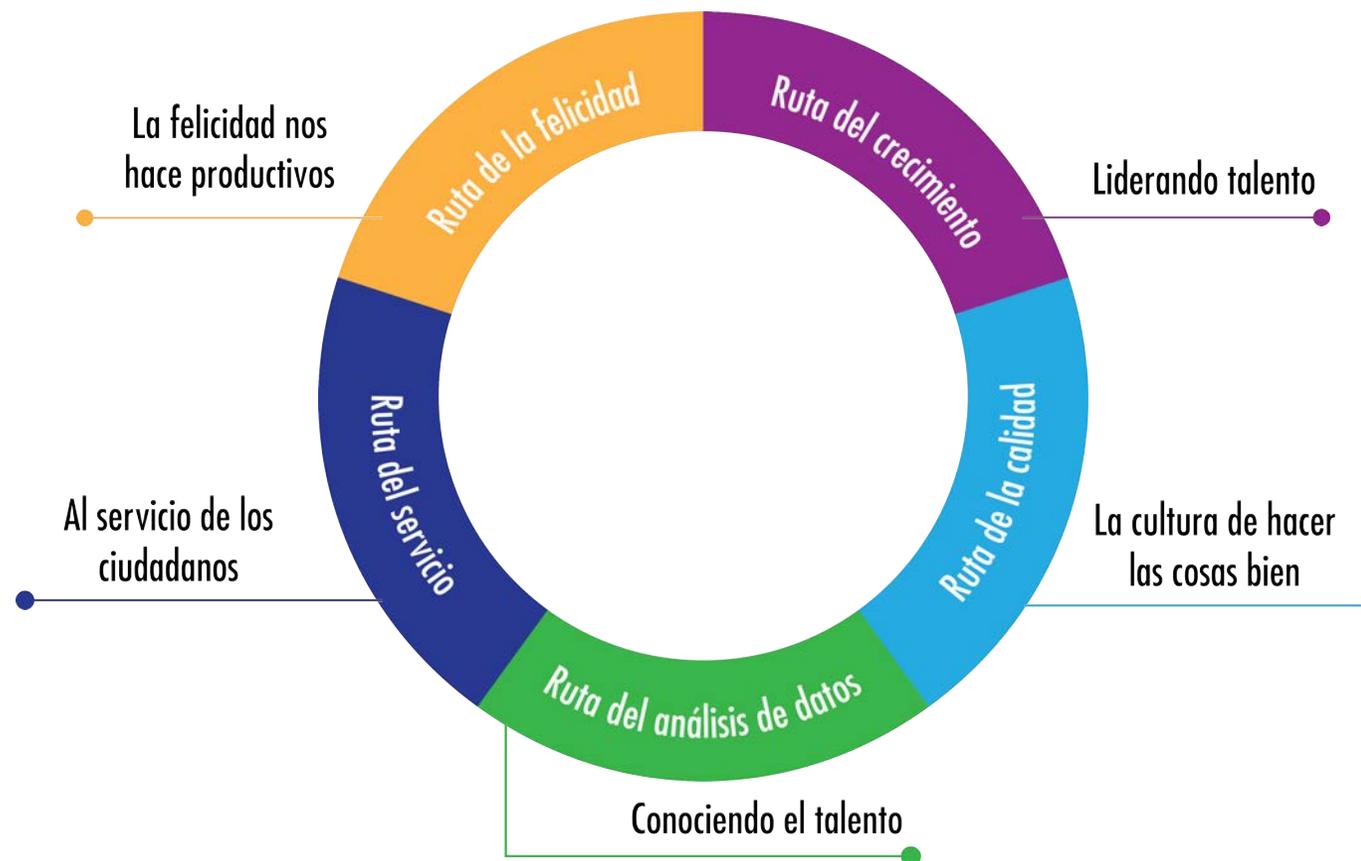
De 0 a 20, 21 a 40 o 41 a 60: La entidad está trabajando para cumplir con los mínimos establecidos por la normatividad. No ha implementado buenas prácticas. No ha contemplado algunas actividades dentro de su gestión de talento humano. Existen amplios márgenes de mejoramiento

De 61 a 80: La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad. Ha implementado prácticas exitosas. Ha contemplado actividades pertinentes dentro de su gestión de talento humano. Aún existen oportunidades de mejoramiento.

De 81 a 100: La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad y ha logrado ir mucho más allá. Ha implementado prácticas exitosas que podrían replicarse en otras entidades. La GETH funciona de manera óptima.

Rutas de Creación de Valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.



Rutas de Creación de Valor

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.



**Ruta de la
Felicidad**



**La felicidad nos
hace productivos**



Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta para generar innovación con pasión

Temáticas asociadas:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Clima organizacional
- Diagnóstico de necesidades de bienestar
- Promoción y prevención de la salud
- Programa Entorno laboral saludable
- Teletrabajo
- Ambiente físico

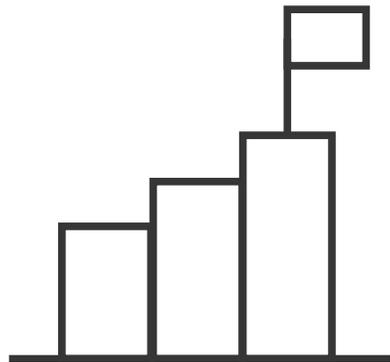
- Plan de bienestar
- Incentivos
- Clima organizacional
- Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal,
- ausentismo, (entre otros)
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles

- Plan de bienestar
- Inducción y reinducción
- Movilidad
- Planes de mejoramiento individual
- Entorno laboral saludable
- Innovación en bienestar
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles
- Valores

- Plan estratégico de talento humano
- Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- Clima laboral
- Informe de razones de retiro
- Valores

Rutas de Creación de Valor

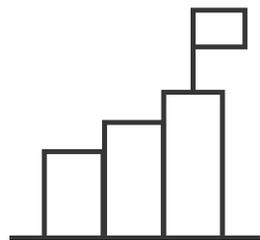
El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.



**Ruta del
crecimiento**



Liderando talento



Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

Temáticas asociadas:

- Plan de capacitación
- Gerencia pública
- Acuerdos de gestión
- Planes de mejoramiento individual
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Trabajo en equipo (en el PIC)
- Clima organizacional
- Integridad

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

- Plan de bienestar e incentivos
- Plan estratégico del talento humano
- Mejoramiento del Clima
- Inducción y reinducción organizacional
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores

- Plan de bienestar e incentivos
- Cultura organizacional
- Cambio cultural
- Estilo de dirección
- Comunicación e integración
- Identificación de los valores
- Revisión del desempeño de los gerentes
- Integridad

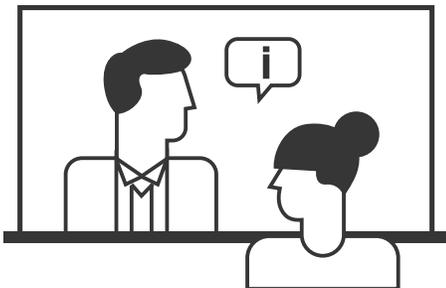
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

- Plan estratégico de talento humano
- Plan Institucional de capacitación
- Inducción y reinducción
- Evaluación de eficacia de la capacitación
- Integridad
- Desarrollo de competencias gerenciales

Rutas de Creación de Valor

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

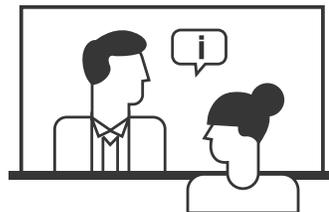
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.



**Ruta del
servicio**



**Al servicio de los
ciudadanos**



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

Temáticas asociadas:

- Planeación estratégica del talento humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Inducción y reinducción
- Cultura organizacional
- Integridad
- Promocionar la rendición de cuentas de los directivos

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

- Plan de capacitación
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Incentivos
- Integridad
- Plan de bienestar
- Evaluación de la eficacia de la capacitación

Rutas de Creación de Valor

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.



**Ruta de la
calidad**



**La cultura de hacer
las cosas bien**



Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en
“hacer siempre las cosas bien”

Ruta para generar una cultura de la calidad y la
integridad

Temáticas asociadas:

- Planeación estratégica del talento humano
- Evaluaciones de desempeño
- Indicadores confiables
- Acuerdos de gestión
- Cultura organizacional
- Integridad
- Análisis de razones de retiro

- Considerar toda la normatividad aplicable
- Evaluación de competencias
- Evaluación del desempeño
- Valores
- Integridad
- Gestión de conflictos

Rutas de Creación de Valor

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.



Ruta del análisis de datos



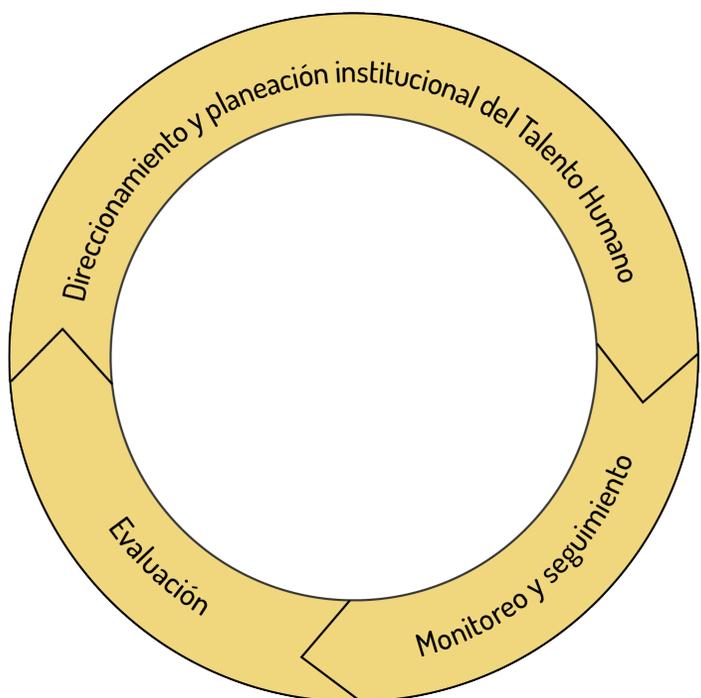
Conociendo el talento

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Temáticas asociadas:

- Mecanismo de información de la planta de personal
- Caracterización del talento humano
- Planeación estratégica
- del talento humano
- Plan de vacantes
- Registros y trazabilidad
- SIGEP

Criterios del Subcomponente de Dirección y Planeación Institucional del Talento Humano



Conocimiento normativo
y del entorno

- Normatividad aplicable
- Entorno de la entidad
- Lineamientos institucionales
- Actos administrativos de planta

Gestión de la información

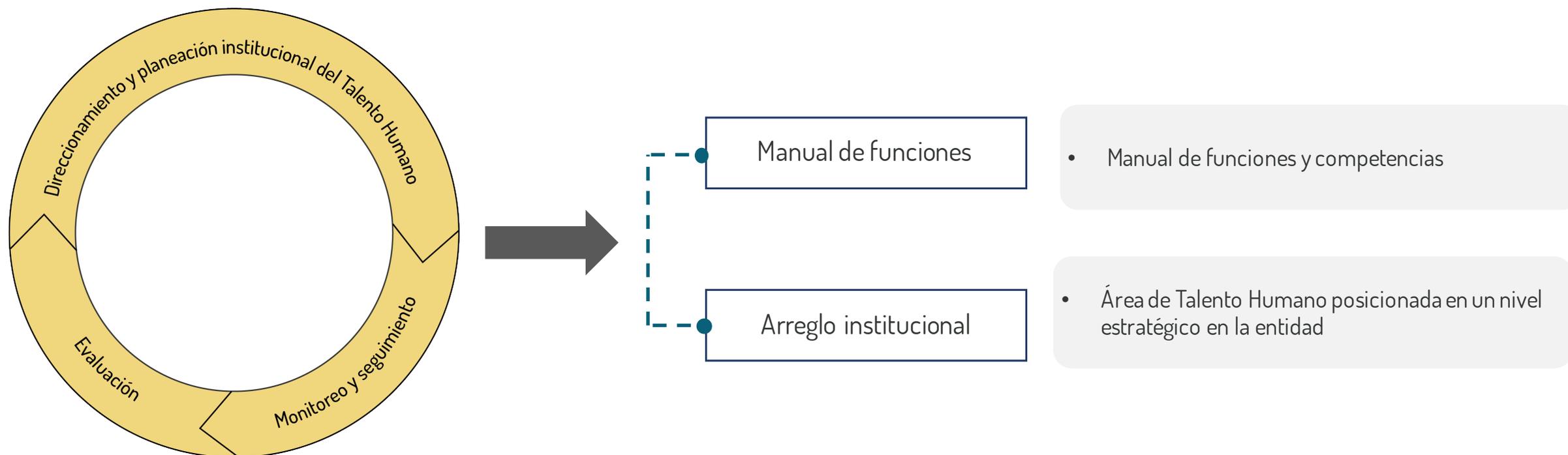
- Información completa de planta
- Caracterización del talento humano
- SIGEP

Planeación estratégica

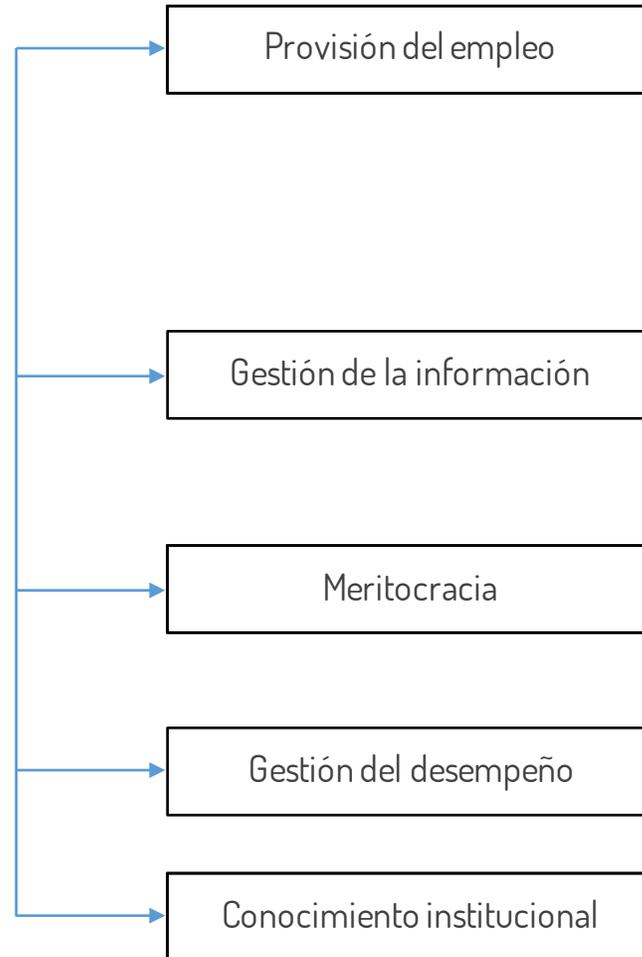
Plan estratégico de talento humano que incluya, entre otros temas:

- Capacitación
- Bienestar
- Seguridad y salud en el trabajo

Criterios del Subcomponente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano



Criterios del Subcomponente de Ingreso



- Provisión oportuna de vacantes
- Revisión ágil y confiable de derechos preferenciales para encargos
- Información completa de vacantes

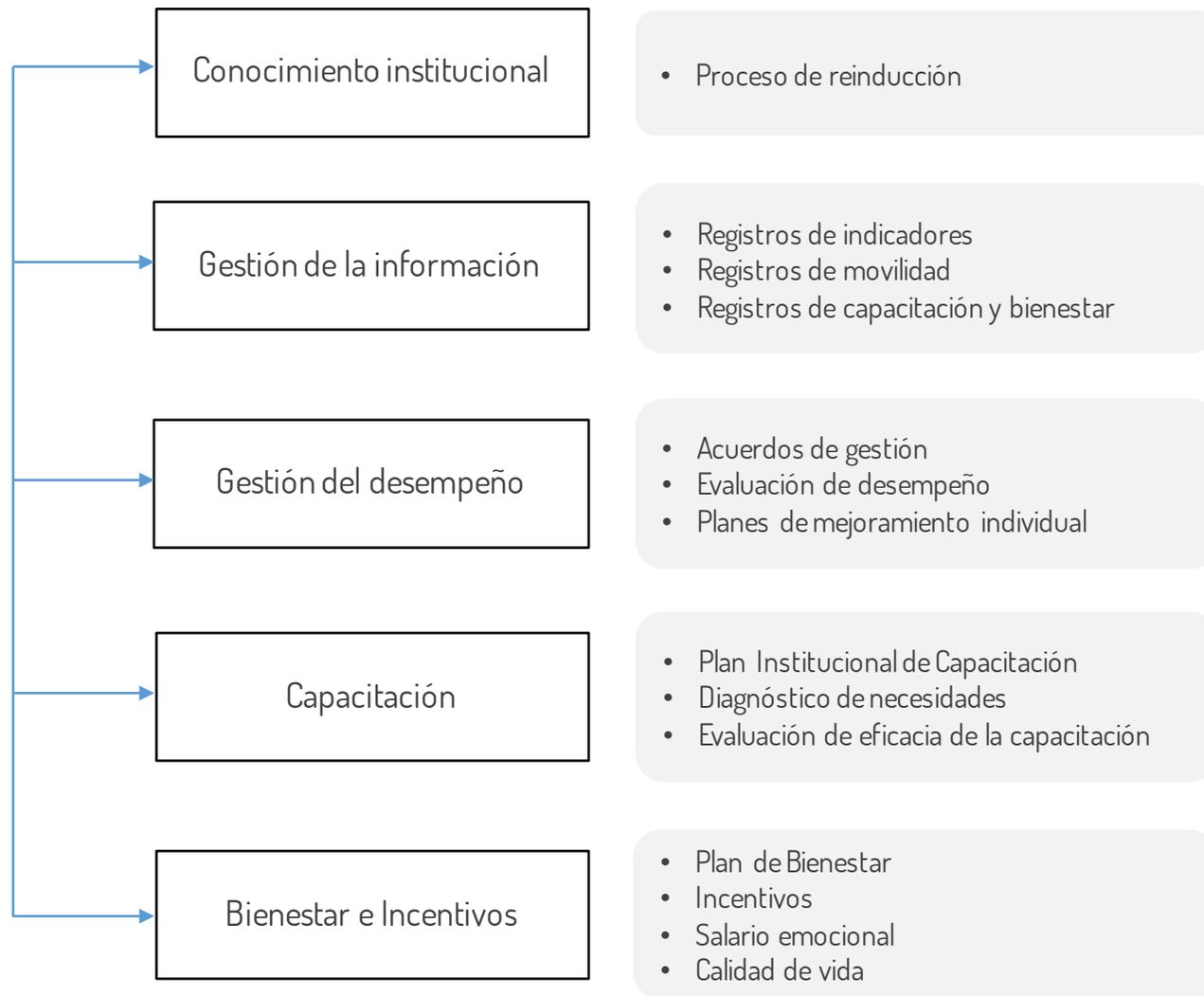
- Trazabilidad electrónica y física de las historias laborales
- Registro de vacantes y tiempos de cubrimiento

- Evaluación de competencias para empleos de LNR

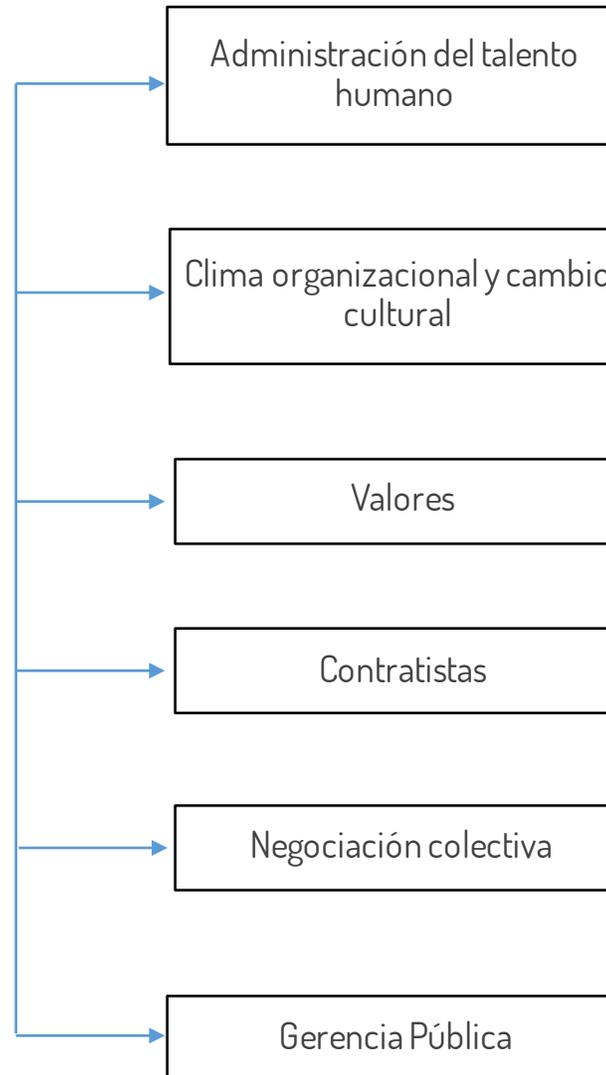
- Evaluación de periodo de prueba

- Procesos de inducción

Criterios del Subcomponente de Desarrollo



Criterios del Subcomponente de Desarrollo



- Programa Estado Joven
- Programa Servimos
- Horarios Flexibles
- Teletrabajo

- Medición periódica del clima organizacional
- Intervenciones de mejoramiento
- Cambio cultural

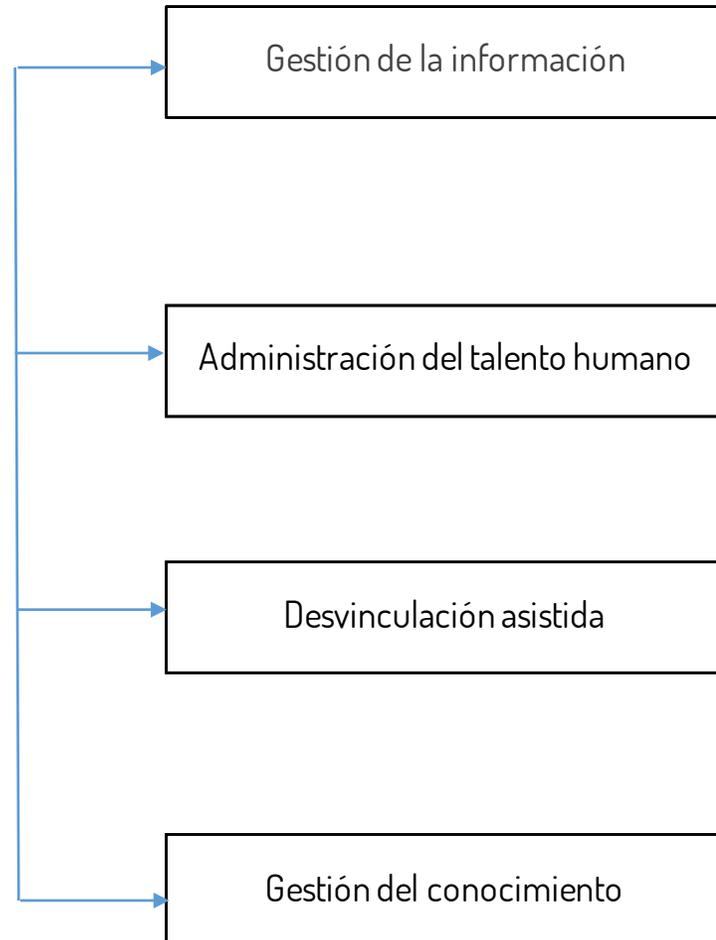
- Identificación de los Valores
- Conocimiento y aplicación de los Valores

- Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta

- Negociación sindical oportuna y bajo los parámetros establecidos

- Acuerdos de gestión
- Capacitación
- Desarrollo
- Meritocracia

Criterios del Subcomponente de Retiro



- Información de cifras de retiro de servidores

- Entrevistas de retiro
- Análisis de razones de retiro

- Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral
- Apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se retiran por pensión

- Transferencia del conocimiento de las personas que se desvinculan

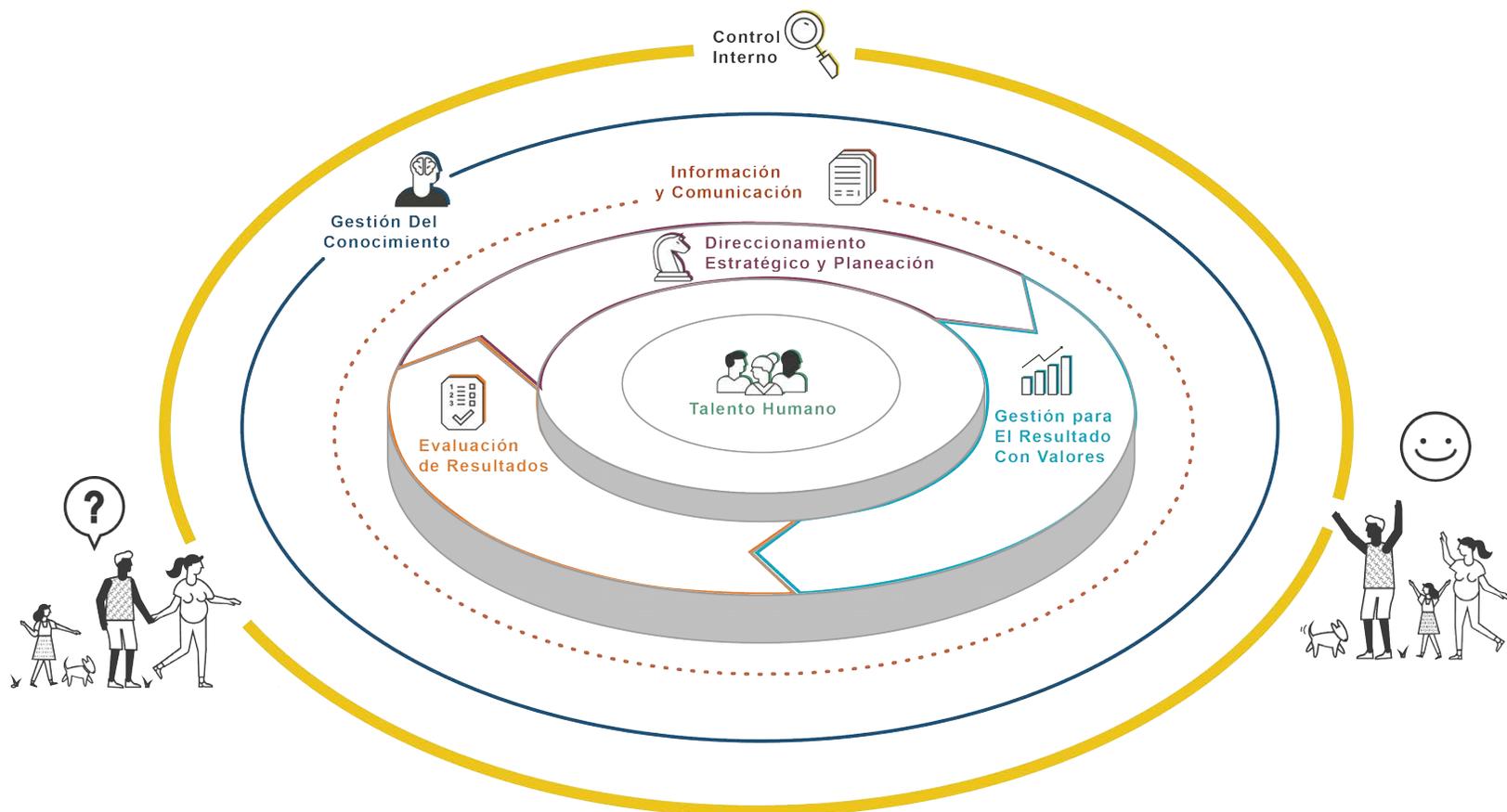
Planes de Acción

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa se ha diseñado un instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir. Como se señala en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las acciones a que hace referencia el presente acápite harán parte del Plan de Acción Institucional.

FORMATO DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO CON BASE EN EL AUTODIAGNÓSTICO GENERADO		5	6	7	8
Pasos Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje					
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres)				
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre una de las Subrutas seleccionadas para encontrar las variables que impactan en esa ruta				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

Trabajo colaborativo orientado a los Planes de Acción

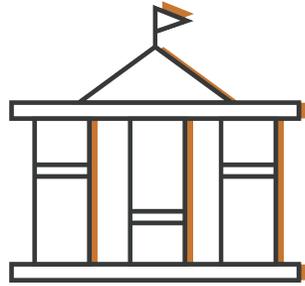
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Atributos de calidad de la Dimensión

- 1** TH vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
- 2** TH gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
- 3** TH vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
- 4** TH conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
- 5** TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
- 6** TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- 7** TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- 8** TH con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- 9** TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- 10** TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral
- 11** TH del Equipo Directivo:
 - Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
 - Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
 - Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

Implementación MIPG



Entidades Nacionales

ACTUALIZACIÓN

- Actualización institucionalidad
- Línea Base
- Adecuaciones y ajustes
- Autodiagnóstico



Entidades Territoriales

Énfasis en municipios PEDTs

IMPLEMENTACIÓN

- Creación institucionalidad
- Línea Base
- Adecuaciones y ajustes
- Autodiagnóstico

Estructura del Manual Operativo de MIPG

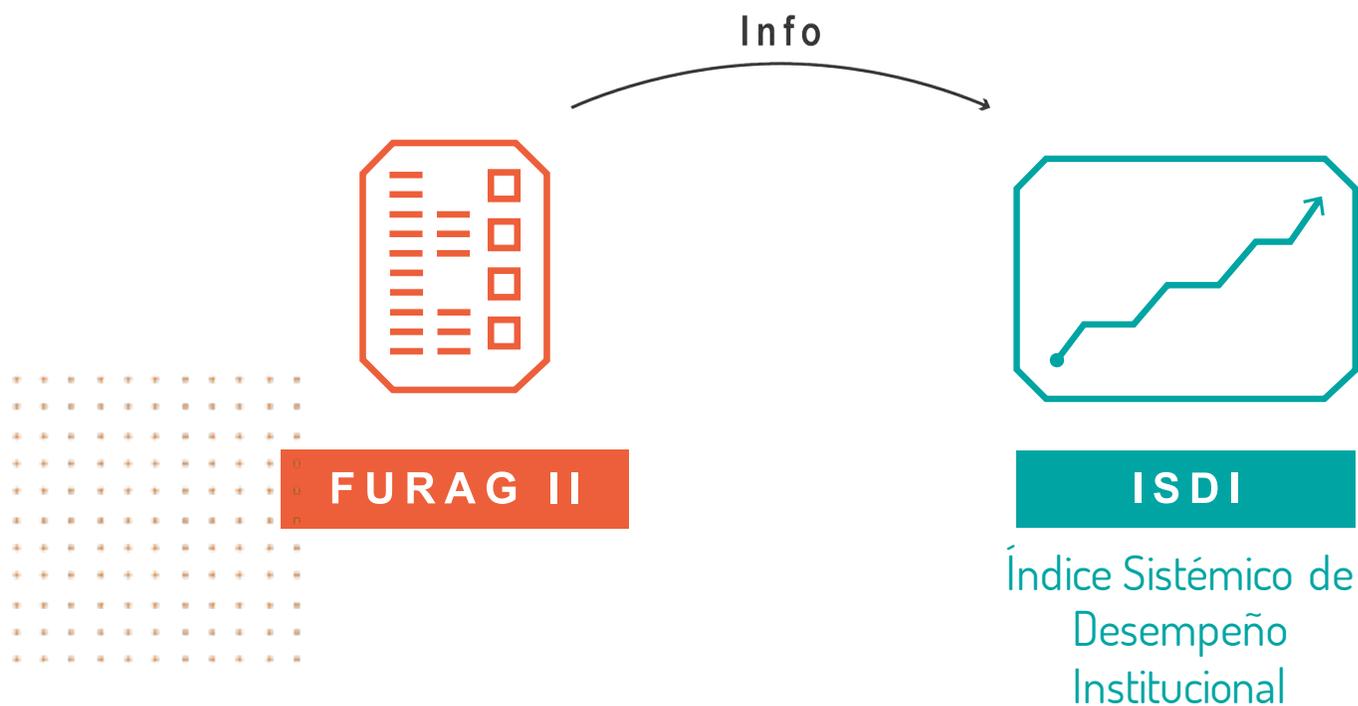


- 1** Trabajo articulado con los grupos técnicos de cada entidad.
- 2** Socializado con la Ciudadanía en Abril.
- 3** Desarrolla en detalle los aspectos mínimos para implementar MIPG en cada entidad.
- 4** Compila todas las guías, instrumentos y metodologías diseñadas por las entidades líderes de política.
- 5** Estructurado en 3 partes:
Primera: Síntesis conceptual de MIPG.
Segunda: Estrategia Cambio Cultural.
Tercera: Alcance, aspectos mínimos y atributos de calidad en cada dimensión.

3

Medición de MIPG

La evaluación de la implementación de MIPG se realiza a través del FURAG II. Los resultados obtenidos no clasifican a las entidades en rankings, sino que permiten establecer un Índice Sistémico de Desempeño Institucional. Este índice le da la posibilidad a las entidades de establecer una línea de base para la implementación de mejoras.





GETH

www.funcionpublica.gov.co/eva