

# MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

## DIMENSIÓN: Talento Humano



Secretaría de Planeación  
*Gobernación del Quindío*



# POLÍTICA: Talento Humano

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

**Etapa 1:** Disponer de información

**Etapa 2:** Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

**Etapa 3:** Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

**Etapa 4:** Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

**Etapa 5:** Evaluar la Gestión Estratégica del Talento



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# NORMATIVA Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

- Constitución Política de Colombia
- Ley 190 de 1995 - Ley 489 de 1998 - Ley 909 de 2004
- Ley 1221 de 2008 - Ley 1712 de 2014 - Ley 1780 de 2016
- Ley 1940 de 2018 - Ley 1960 de 2019 - Decreto 1295 de 1994
- Decreto 1567 de 1998- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1083 de 2015 - Decreto 171 de 2016 - Decreto 815 de 2018
- Acuerdo CNSC - 6176 de 2018 - Resolución 390 de 2017
- Resolución 667 de 2018
- Circular 100-10 Función Pública de 2014



DIMENSIÓN 1

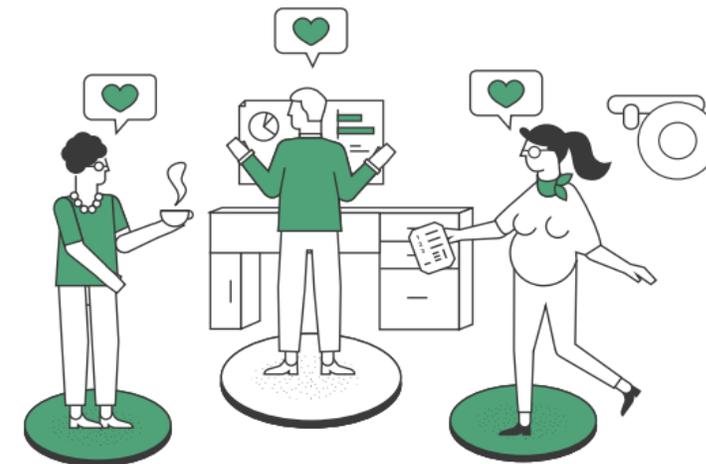
# Talento humano

## Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante

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. Todas las personas que laboran en la administración pública, 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.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:

...



### Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



### Ciclo de gestión del Talento Humano



### Política de integridad



Debemos alinear las prácticas de talento humano en nuestra entidad



Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas



Trabajamos por una cultura de la legalidad y la integridad

Sigue los pasos para el buen desarrollo de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano

...

1. Disponer de información

4. Implementar plan de acción

2. Diagnosticar la GETH

5. Evaluar la gestión

3. Elaborar plan de acción

Materializar los objetivos de las Entidades, por medio de el fortalecimiento de las capacidades y valores

...

Ciclo de vida del servidor público

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

Compromiso

Esfuerzo

Productivo

Integro

Para promover una gestión transparente y de cara a los ciudadanos

...

Código de integridad

- Honestidad
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Respeto

# Lo que se necesita saber sobre la dimensión: **TALENTO HUMANO**



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío





# ÍNDICES DE DESEMPEÑO



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de **orientar sus procesos de gestión institucional** hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de **resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos** con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE TALENTO HUMANO

Mide la capacidad de la entidad pública de **gestionar adecuadamente** su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.

# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Mide el aporte de la **gestión del talento humano**, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.



# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL T.H

Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, **generando mayor productividad** y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.

# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL T.H

Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.

# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DEL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

Mide la capacidad de la entidad pública de **implementar planes y programas** de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública.

# Política: TALENTO HUMANO

Así mismo, frente a los **acuerdos de gestión de los gerentes públicos**, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.



# Política: TALENTO HUMANO

## ÍNDICE DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL T.H

Mide la capacidad de la entidad pública de **preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral** al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.

# POLÍTICA: Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Para facilitar la implementación de los componentes del marco de integridad, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.

# NORMATIVA Política de Integridad

- Ley 734 de 2002
- Ley 1437 de 2011, Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones
- Ley 1474 de 2011
- Decreto 1499 de 2017

# POLÍTICA: Integridad

## Criterios diferenciales Política Integridad

Los criterios diferenciales son las características especiales de las entidades territoriales que condicionan y permiten identificar formas alternativas para la implementación y evaluación de los requisitos e instrumentos de las políticas de Gestión y Desempeño de MIPG, así como para la intervención o acompañamiento por parte de las entidades líderes de política, de conformidad con el marco normativo que les aplica.

En el caso de la política de integridad, si bien no es de nueva implementación en el territorio nacional, si incorpora un nuevo instrumento denominado “Código de Integridad”, cuya implementación está en una etapa inicial, por lo tanto, se esperará un grado mayor de madurez para definir criterios con enfoque diferencial para las entidades territoriales.

### Ámbito de aplicación de la política

Entidades de la Administración Pública del orden nacional y territorial.

# POLÍTICA: Integridad

## Herramientas e instrumentos técnicos

- Código de Integridad.
- Caja de herramientas.
- Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés.

## Herramienta de autodiagnóstico Política Integridad

Las herramientas de autodiagnóstico le permiten a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las políticas de gestión y desempeño. Esta herramienta podrá ser utilizada en el momento en que cada entidad lo considere pertinente.

# ÍNDICES DE DESEMPEÑO



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de **orientar sus procesos de gestión institucional** hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de **resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos** con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE TALENTO HUMANO

Mide la capacidad de la entidad pública de **gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad**, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.

# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE TALENTO HUMANO

Mide la capacidad de la entidad pública de **gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad**, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.

# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE INTEGRIDAD



Mide la capacidad de la entidad pública de **implementar la estrategia de cambio cultural** que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.

# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica y pedagógica de la política de integridad que permitan la **armonización del código del servicio público y los códigos de ética institucional** y, la implementación de acciones pedagógicas para promover y fortalecer los valores del servicio público.

# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE GESTIÓN ADECUADA DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y DECLARACIÓN OPORTUNA DE BIENES Y RENTAS

Mide la capacidad de la entidad pública de implementar mecanismos que permitan **vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas** y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando se enfrentan a situaciones en la que sus interés personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

# POLÍTICA: Integridad

## ÍNDICE DE COHERENCIA ENTRE LA GESTIÓN DE RIESGOS CON EL CONTROL Y SANCIÓN

Mide la capacidad de la entidad pública de articular mecanismos de identificación de riesgos de gestión y de corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.



Secretaría de Planeación  
Gobernación del Quindío



# CONTACTO



**JULIANA M TREJOS ARISMENDY**

**Contratista**

Secretaría de Planeación Departamental

**E-mail:** [transparenciagobquindio@gmail.com](mailto:transparenciagobquindio@gmail.com)

**Cel:** +57 3147018229