

TÚ Y YO

Somos Quindío



Secretaría de Planeación

MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Dimensión

TALENTO HUMANO

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

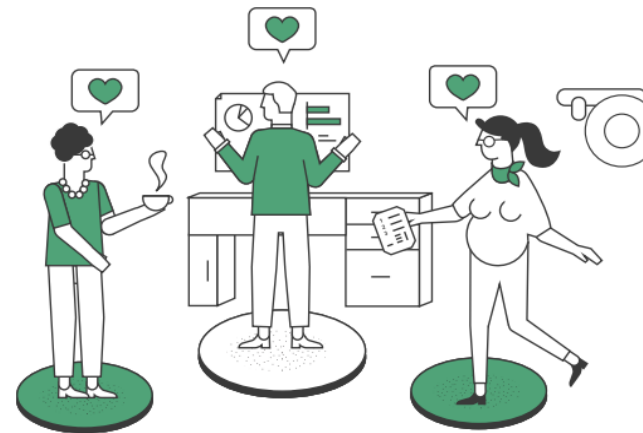
Talento humano

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
2. Diagnosticar la GETH
3. Elaborar plan de acción
4. Implementar plan de acción
5. Evaluar la gestión

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

mipg | modelo integrado de planeación y gestión



Departamento del Quindío

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



ÍNDICES DE DESEMPEÑO

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.

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.

RESULTADOS FURAG 2020



AUTODIAGNÓSTICO 2021

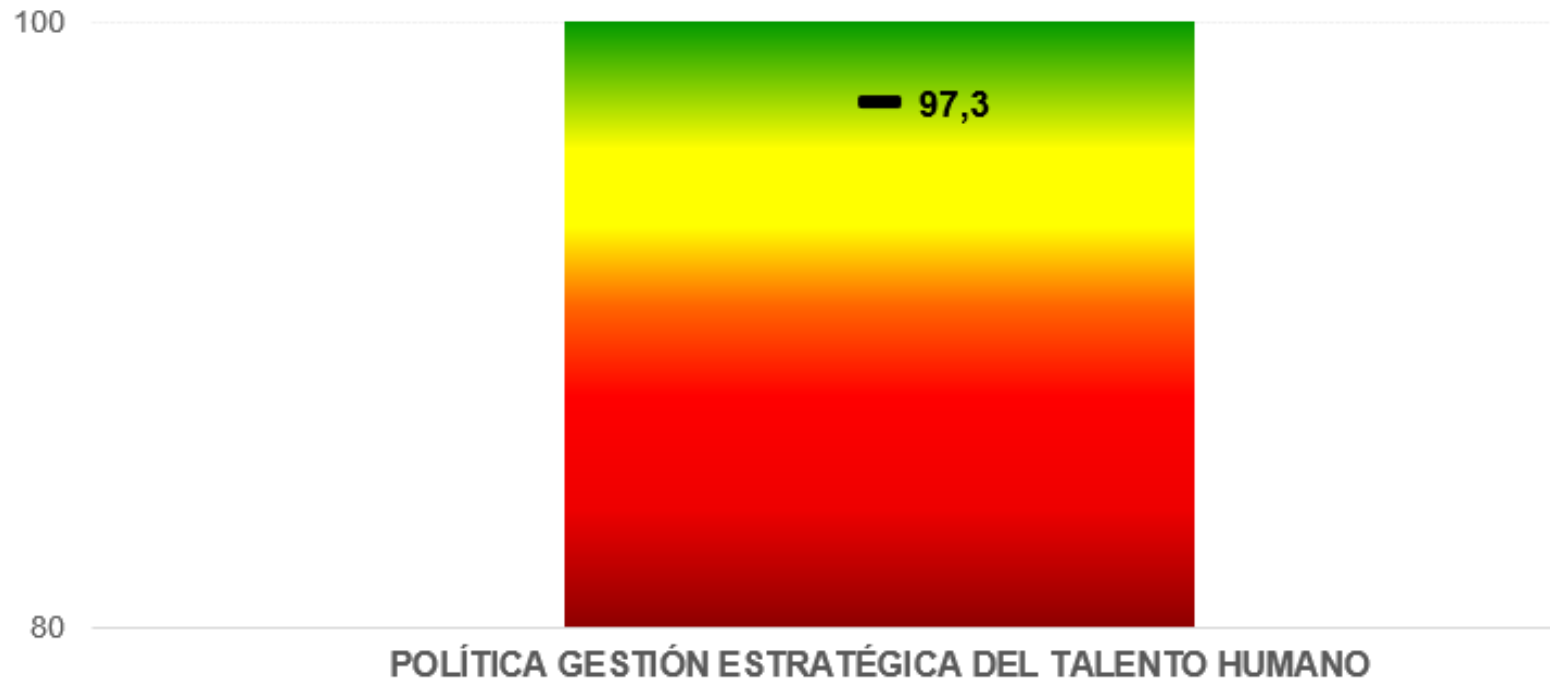
Política: TALENTO HUMANO

Resultado FURAG 2020 **92,8**

I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02TALENTO HUMANO <i>Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano</i>	I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
85	82,3	97,1	99

RESULTADO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Calificación total
(autodiagnóstico 2021)



Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año	60	Si bien la planta de personal de la Administración central departamental se compone de 352 cargos, 231 cargos de ellos son de carrera administrativa y 137 de ellos se encuentran provistos en provisionalidad teniendo en cuenta que la entidad aún no adelanta ningún concurso de méritos para el cubrimiento de estos empleos.
			21 - 40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total			
			41 - 60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total			
			61 - 80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total			
			81 - 100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis (0 - 100)	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
19 Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	1 año	80	Se realizan los nombramientos en provisionalidad o en encargo según la necesidad del servicio y la revisión de cumplimiento de requisitos previa al nombramiento de cada funcionario.
		21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 5 meses o mas			
		41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas			
		61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 mes o menos			
		81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
20 Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	0 - 20	La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos años	1 año	En este momento no se cuenta con lista de elegibles vigentes dado que las mismas aparecen a los dos años y en la gobernación del Quindío no se convoca a concurso de méritos desde al año 2005
		21 - 40	No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva		
		41 - 60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo		
		61 - 80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC		
		81 - 100	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente		

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis (0 - 100)	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
21	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encargo	Al día	100	Se realiza el proceso de derecho preferencial a encargo mediante el estudio de verificación de requisitos para acceder al cargo .
			21 - 40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera aleatoria			
			41 - 60	Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial			
			61 - 80	Existe un mecanismo interno más ágil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera			
			81 - 100	Existe un mecanismo digital ágil y confiable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y verificables			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica	Al día	100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor, se encuentra en medio magnético en el archivo de historias laborales en la dirección de Talento humano.
			21 - 40	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad			
			41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental			
			61 - 80	Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable			
			81 - 100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
23 Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Al día	100	La entidad cuenta con el mecanismo solicitado y las respectivas fuentes de consulta; por ser una información propia del área del talento humano, no se adjuntan evidencias.
		21 - 40	Se realizan conteos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes			
		41 - 60	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos			
		61 - 80	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes			
		81 - 100	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
25 Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	0 - 20	No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	Al día	100	Los empleados de libre nombramiento y remoción son revestidos por la confianza del nominador, además la norma no obliga a evaluar las competencias, sin embargo se realizan las respectivas verificaciones de cumplimiento de requisitos según la lista de chequeo vigente en la entidad y el Manual de Funciones y Competencias Laborales
		21 - 40	Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas			
		41 - 60	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública			
		61 - 80	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente			
		81 - 100	Se evalúan competencias mediante mecanismos propios acompañado de Función Pública o de otra entidad competente			

Política: TALENTO HUMANO

Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
26	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	0 - 20	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Al día	100	Se actualiza constantemente la información requerida por la CNSC, mediante el aplicativo SIMO - OPEC
			21 - 40	Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
			41 - 60	Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
			61 - 80	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
			81 - 100	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente			

MÁS INFORMACIÓN

<https://funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

CONTACTO



JULIANA M TREJOS ARISMENDY

Contratista

Secretaría de Planeación Departamental

E-mail: transparenciagobquindio@gmail.com

Cel: +57 3147018229



¡GRACIAS!

