



¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

HA DESARROLLADO EL LINEAMIENTO DE IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO EN EL MARCO DEL L MIPG.

- Este lineamiento es un documento que constituye un referente para que las entidades y Organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su Gestión Institucional.
- Constituye una guía que busca orientar las acciones que deben desarrollar las entidades y Organismos Distritales, para avanzar en la IMPLEMENTACION DEL Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Este Lineamiento se encuentra Armonizado con la política publica de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital y con lo establecido en el MIPG frente a la Política de GETH.

Para mayor información :

mipg

https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/documentos/Lineamiento_MIPG_GETH_2_.pdf





¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- EL LINEAMIENTO DE IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO DEL MIPG EN EL DISTRITO :
- Establece las 5 Etapas de la gestión estratégica del talento humano





¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- DISPONER LA INFORMACIÓN ES LA PRIMERA ETAPA DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

Punto de partida: Disponer de la información

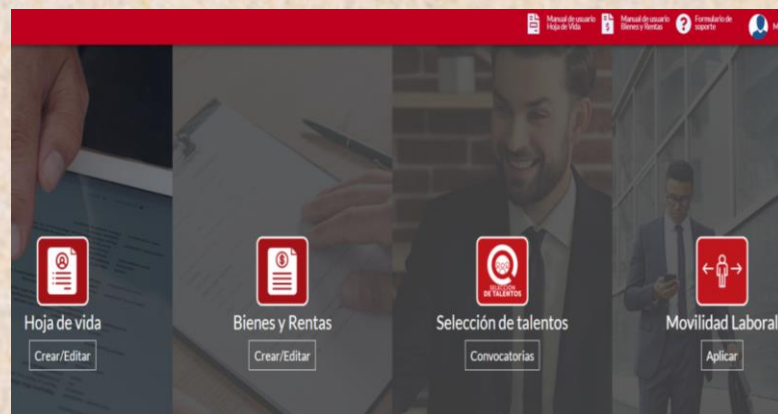
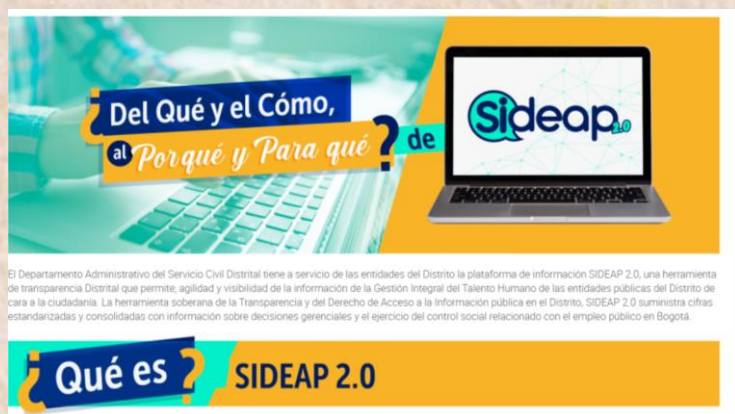
Se relaciona con la capacidad con que cuenta la entidad, para disponer de manera oportuna y constante con información fiable sobre su entidad, con especial énfasis en el personal que cuenta a su disposición para el cumplimiento de su plan estratégico.



mipg

Herramientas desarrolladas para disponer de a información

La apropiación institucional de estos sistemas permitirá a las entidades, no sólo avanzar en la PGETH con la acreditación de los requisitos anteriormente reseñados, sino, además, contar con información pública en tiempo real sobre la gestión del personal vinculado al Distrito Capital.



- ✓ El Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública **SIDEAP 2.0**.
- ✓ La Plataforma de Aprendizaje Organizacional **-PAO-**.
- ✓ El aplicativo **PIC en Línea**.



¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- DISPONER LA INFORMACIÓN ES LA PRIMERA ETAPA DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

1

2

Diagnosticar la GETH.

Busca que la entidad desarrolle un análisis pormenorizado de la gestión del personal, buscando identificar las fortalezas y debilidades.

mipg

Herramienta para Diagnosticar la GETH.

- ✓ (68) variables de la matriz de autodiagnóstico de GETH.
- ✓ (19) categorías o agrupaciones de temas claves que se interceptan.
- ✓ con los (4) subcomponentes: planeación, ingreso, desarrollo y retiro, a través del lineamiento.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

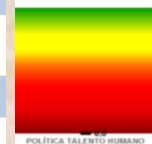
AUTODIAGNÓSTICO

RESULTADOS RUTAS

PLAN DE ACCIÓN

REFERENCIAS Y AYUDA DOCUMENTAL

Matriz de Gestión



Consolidación (81 – 100)

Transformación (61 – 80)

Básico Operativo Alto (41 – 60)

Básico Operativo Medio (21 – 40)

Básico Operativo Bajo (0 – 20)

Básico Operativo

La institución ha iniciado procesos de valor agregado en GETH. Se trata de los lineamientos generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

Transformación

La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras. Existe evidencia de acciones que impactan en el desarrollo, pero aún existen brechas importantes. Aún falta priorizar el tema a nivel estratégico.

Consolidación

Desde donde la implementación de GETH se ha consolidado como una buena práctica se encuentra el máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, siendo un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los resultados van a la GETH como una oportunidad del desarrollo personal.



¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- DISEÑAR ACCIONES ES LA TERCERA ETAPA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Diseñar acciones para la GETH.

Se relaciona con las acciones que las entidades han determinado realizar para fortalecer los puntos débiles en la GETH.



mipg

3.Etapa: Diseñar Acciones para la GETH.

PLANEACIÓN CUADRIENAL



Los planes deben reflejar el aporte que realiza el factor humano al logro de los cometidos institucionales.

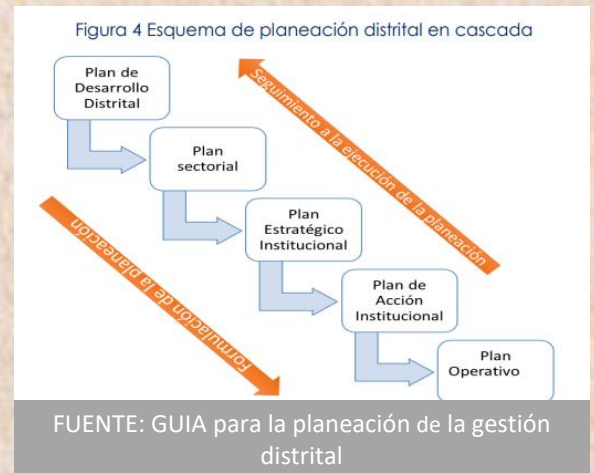
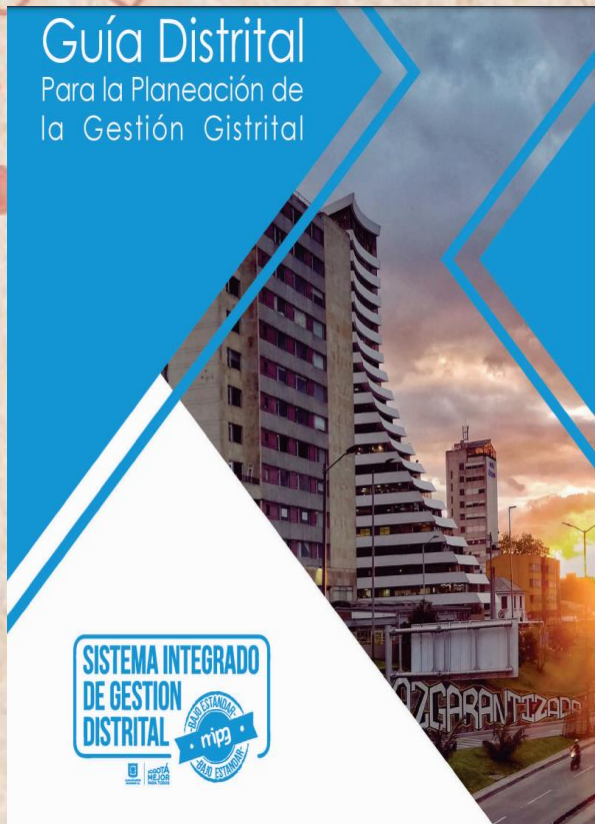
TENER EN CUENTA



PLANEACIÓN ANUAL

La alineación entre la planeación estratégica de la entidad y la planeación de su talento, logrando la armonización y concurrencia para el logro de los objetivos institucionales.

3.Etapa: Diseñar Acciones para la GETH.





¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO ES LA CUARTA ETAPA.

4

Consiste en la implementación de las acciones que llevan a cabo las entidades y que se han determinado previamente para mejorar la GETH. Todas estas acciones se encuentran enmarcadas en el ciclo de vida del servidor (Ingreso, desarrollo y retiro).

mipg

4 Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas y que tienen por propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano, contemplando según la Guía de GETH del DAFP.

MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.



- Ruta para mejorar el entorno físico.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.



- Ruta para implementar el liderazgo basado en valores.
- Construcción del proyecto de vida de los colaboradores a lo largo del ciclo de vida laboral.



- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.
- Ruta para desarrollar el descubriendo del servicio al ciudadano.
- Orientación al servicio.

4 Implementar acciones para la GETH.



La cultura de hacer las cosas bien

Ruta para general cultura de integridad y trabajo con excelencia.

- Ruta para generar trabajo colaborativo y con calidad.



Conociendo el talento

Ruta para el soporte técnico de la información del talento humano que sirve como insumo para la toma de sesiones.

- Ruta para brindar información.

La implementación de una cultura basada en el servicio, en el logro y en la generación de bienestar; una gestión basada en la calidad y la cultura de hacer las cosas bien.



¿SABÍAS qué?

Lineamiento de Gestión estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG

- EVALUAR ES LA ETAPA 5 DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Diseñar acciones para la GETH.

Se relaciona con las acciones que las entidades han determinado realizar para fortalecer los puntos débiles en la GETH.



mipg

5. Herramientas de Evaluación de la GETH.

La implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se evalúa a través de:

- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG–
- Matriz de GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP la cual mide definición de los requisitos técnicos y las líneas de acción.
- Herramienta de Seguimiento y monitoreo diseñada por el DASCDC que contempla las 5 fases de Implementación del lineamiento de la GETH.





¿SABÍAS qué?



- ✓ tiene a cargo la administración de dos Fondos Educativos del Distrito, uno para servidoras y servidores públicos, que otorga créditos 100% condonables, denominado FRADEC. También tenemos a cargo el Fondo FEDHE para otorgar créditos 100% condonables a hijos e hijas de servidores públicos de carrera administrativa. Periódicamente se realizan convocatorias públicas para seleccionar a los beneficiarios, proceso que se realiza por el Icetex, para lo cual cada fondo cuenta con un convenio independiente
- ✓ El DASC tiene a disposición de todos los servidores y servidoras públicas el Curso de Ingreso al Servicio Público, el cual puede ser utilizado en los procesos de inducción y reintroducción señalados por la norma. Este curso se encuentra dentro de la oferta de formación del Aula del Saber Distrital en la pagina web del DASC.
- ✓ De conformidad con las disposiciones del artículo 2° de la Ley 1960 de 2019 y del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, “los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la (...) [CNSC], deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo (...) OPEC (...), con la periodicidad y los lineamientos que ésta establezca”. El no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y demás normas pertinentes. La presente Circular fue aprobada en sesión de Sala Plena de la CNSC del 15 de octubre de 2020.



¿SABÍAS qué?



✓ Desarrollo el SISTEMA DE ANALÍTICA DE DATOS? La cual es una herramienta que el DASCDC pone a disposición de ciudadanía en general, órganos de control, grupos de investigación y demás grupos de interés, con sets de datos que permiten el análisis de las principales variables del Talento Humano en el Distrito tales como:

- Reportes consolidados de Talento Humano :Son Archivos Descargables de las cifras de empleo publico en Bogotá.
- Batería de indicadores del talento humano : El cual consolida 36 Indicadores como elementos claves para contribuir al fortalecimiento de las unidades de talento humano, estos factores han sido considerados estratégicos para la política publica para la Gestión Integral del Talento humano a través de la Integración de mediciones a asociadas a capacitación, bienestar, clima laboral, seguridad y salud en el trabajo, planificación del talento humano entre otros.



¿SABÍAS qué?

mipg

LA HERRAMIENTA DEL SIDEAP QUE DESARROLLO EL DASCD:

Te permite Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:

- ✓ Antigüedad en el Estado, nivel académico y género.
- ✓ Tipos de vinculación, nivel, código, grado.
- ✓ Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles.
- ✓ Perfiles de Empleos.
- ✓ Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical entre otros.