



Política de Gestión Estratégica del Talento Humano



Política Gestión Estratégica del Talento Humano

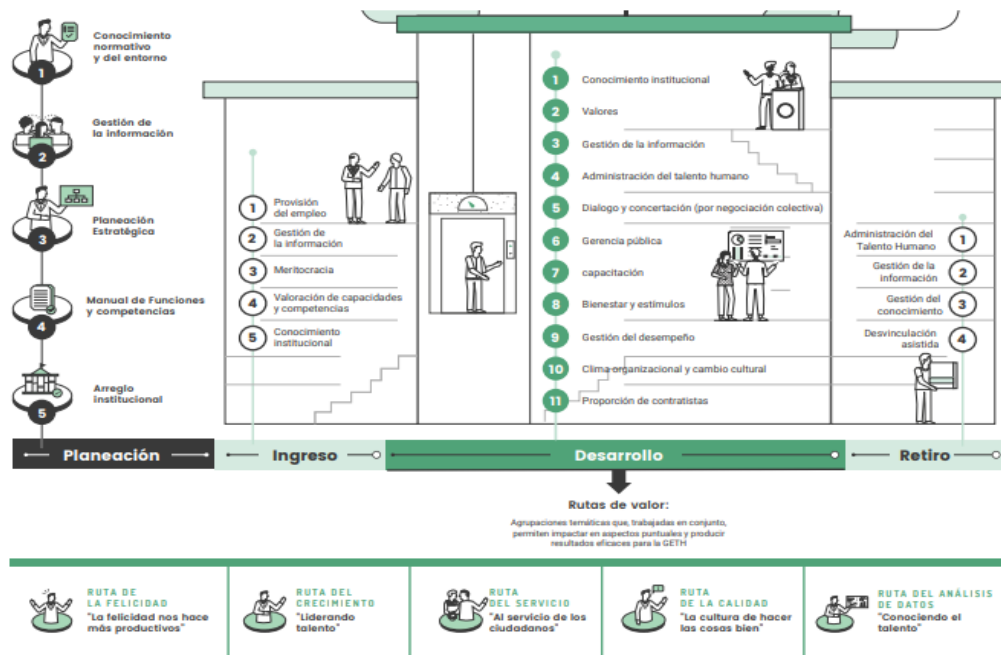
El talento humano es considerado el activo más importante con el que cuenta el Ministerio del Interior y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración 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.

Fuente: Manual Operativo MIPG - Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Agosto de 2018 – Presentaciones curso MIPG, Función Pública



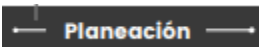
Política Gestión Estratégica del Talento Humano

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano enmarca sus acciones en cuatro fases ó momentos a lo que llamaremos el ciclo de vida de un Servidor Público: Planeación, ingreso, desarrollo y retiro, lo anterior fundamentado en cinco rutas: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y Ruta del Análisis de Datos:

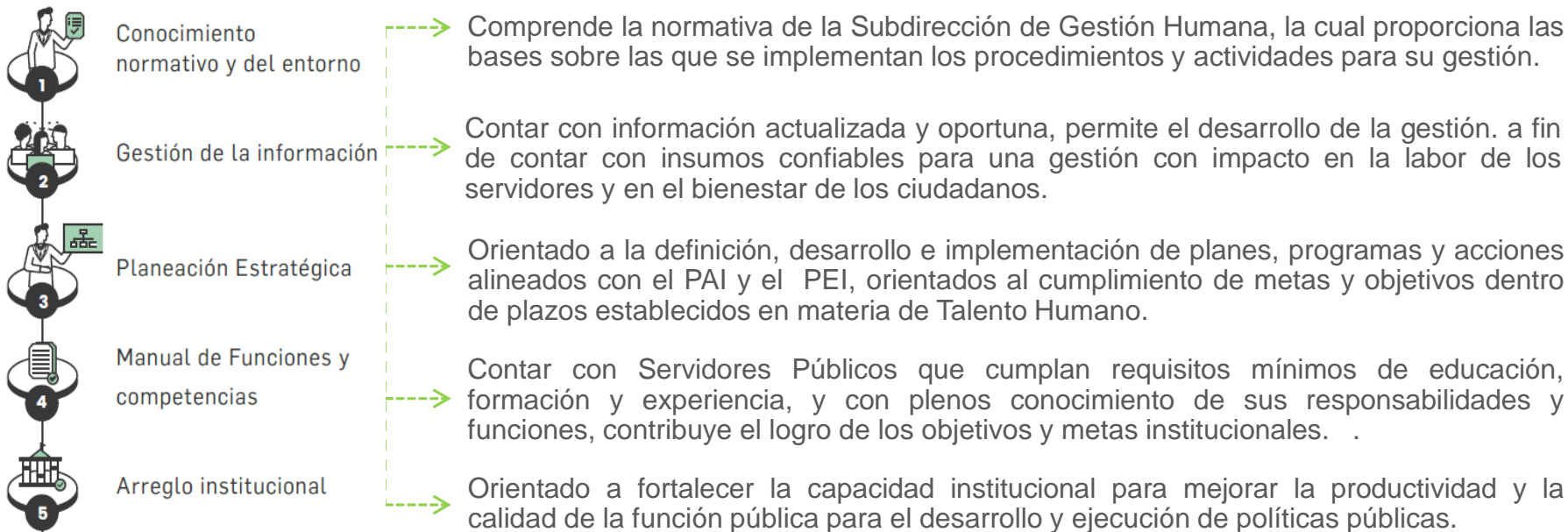




Fase Planeación



Fundamentada en el marco normativo aplicable al proceso de Talento Humano, la cual impacta su planeación estratégica y su gestión:





Fase Ingreso

← Ingreso →

Fundamentado en el principio del mérito en la provisión de empleos:



- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
- Proveer las vacantes en forma definitiva, oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
- Contar con mecanismo para evaluar competencias para los candidatos a cubrir temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Verificar que se realice adecuadamente el periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
- Realizar inducción a todo servidor publico que se vincule al Ministerio del Interior.



Fase Desarrollo

Desarrollo

Fase orientada al desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos, evaluación del desempeño individual y mediciones del clima laboral:

- 1 Conocimiento institucional
- 2 Valores
- 3 Gestión de la información
- 4 Administración del talento humano
- 5 Dialogo y concertación (por negociación colectiva)
- 6 Gerencia pública
- 7 capacitación
- 8 Bienestar y estímulos
- 9 Gestión del desempeño
- 10 Clima organizacional y cambio cultural
- 11 Proporción de contratistas

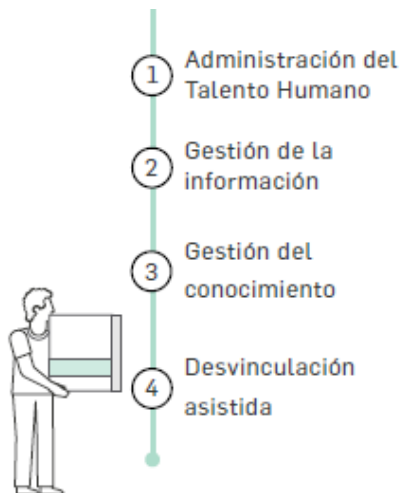
- Definir e implementar el plan institucional de capacitación PIC, en el que se incluya como mínimo las diferentes temáticas exigidas por el modelo.
- Realizar mediciones del clima laboral e implementar acciones de mejora.
- Realizar a todo nivel las evaluaciones de desempeño laboral con sus respectivos seguimientos y acciones de mejora.
- Llevar a cabo el proceso de inducción y reinducción.
- Implementar procesos de gestión del conocimiento como una mejor práctica para el desarrollo del talento humano.
- Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como su movilidad.



Fase Retiro

Retiro

Fase orientada al análisis de los diferentes factores que motivan al Servidor Público a desvincularse de la Entidad y la asistencia para minimizar sus efectos:

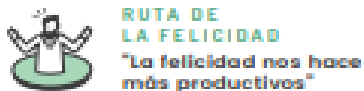


- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis.
- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano.
- Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.
- Contar con procesos de asistencia para el Servidor Público en el momento de su desvinculación de la entidad.



Rutas de creación de valor pública

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.



RUTA DE
LA FELICIDAD

"La felicidad nos hace
más productivos"

Temáticas

- 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
- Horarios flexibles, movilidad y mejoramiento individual



Ruta orientada a contar con entornos físicos seguros, adecuados y agradables.



Ruta orientada a contar con tiempos equilibrados entre la vida laboral, familiar, personal, académica, etc.



Ruta orientada a implementar incentivos basados en salario emocional



Ruta orientada a implementar la creatividad y la innovación como insumo fundamental que resulta de un empleado motivado y comprometido.



Rutas de creación de valor pública

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.



Temáticas

- Capacitación, Gerencia Pública
- Desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión.
- Trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción, reinducción
- Valores, cultura organizacional, estilo de dirección
- Cambio cultural, oportunidades para los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales.



Ruta orientada a la implementación de una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y el reconocimiento.



Ruta orientada a la implementación de una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro



Ruta orientada a la implementación de un liderazgo basado en valores

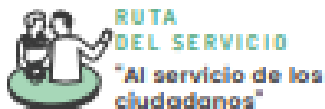


Ruta orientada a capacitar Servidores Públicos que saben lo que hacen



Rutas de creación de valor pública

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.



Temáticas

- Capacitación, bienestar
- Incentivos, plan de bienestar.
- Integridad, evaluación de desempeño
- Cultura organizacional, inducción, reinducción
- Rendición de cuentas, cambio cultural



Ruta orientada a fomentar una cultura orientada al servicio y a la atención del Ciudadano



Ruta orientada al cambio cultural, el cual debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el 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



Rutas de creación de valor pública

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.



**RUTA
DE LA CALIDAD**
"La cultura de hacer
las cosas bien"

Temáticas

- Evaluación del desempeño
- Acuerdos de gestión, cultura organizacional.
- Integridad, evaluación de competencias
- Valores, gestión de conflictos, indicadores confiables



Ruta orientada a generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".



Ruta orientada a la generación de una cultura de la calidad y la integridad



Ruta orientada a la mejora del rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos.



Rutas de creación de valor pública

Son acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional.



RUTA DEL ANÁLISIS
DE DATOS
"Conociendo el
talento"

Temáticas

- Planta de personal
- Caracterización del talento humano.
- Plan de vacantes, SIGEP



Ruta orientada a la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad para la toma de decisiones y el diseño de estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos



Acciones de logro-productos y entregables

Marco Normativo

Se cuenta con un marco normativo actualizado que consolida los lineamientos del Ministerio relacionados con el Talento Humano.

SIGEP

Se esta en el proceso de actualización en el registro de la información de Funcionarios requerida por el SIGEP.

Programa de entorno laboral saludable

Se definió el programa de entorno laboral saludables. Se cuenta con un documento que evidencia la proyección y divulgación de lineamientos y actividades tendientes a mejorar el entorno laboral del Ministerio del Interior.

Gestión del conocimiento

Se están fortaleciendo los mecanismos en la transferencia de conocimiento en el momento de la desvinculación y su permanencia.

Plan Anual de Vacantes

Se esta consolidando la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, por nivel y tipo.

Personal en condición de discapacidad

Se esta llevando a cabo un análisis de infraestructura institucional, con el fin de contar con un panorama que refleje la realidad del Ministerio del Interior en cuanto a infraestructura para personas en esta condición.



Acciones de logro-productos y entregables

Personal en condición de discapacidad

Se está estructurando una base de datos que consolida la totalidad de Funcionarios en esta condición, con el fin de incluirlos en actividades de SST, como por ejemplo el plan de evacuación.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Documento que establece la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir con sus funciones.

Plan Institucional de Capacitación

Documento que incluye el estudio de las necesidades de formación y la programación de las acciones para llevar a cabo las actividades de capacitación.

Plan de Bienestar e Incentivos

Se están definiendo el mecanismo y reconocimiento para la selección de Funcionarios en esta condición. Lo anterior aplica para el personal de servicio al Ciudadano y Gerentes Públicos.

Plan de Trabajo de SST

Se está integrando al Programa de Bienestar, el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio del Interior.



Acciones de logro-productos y entregables

Cubrimiento de vacantes

Se han cubierto las vacantes en los tiempos oportunos de acuerdo a procesos de selección y la expedición de las listas de elegibles por parte de la CNSC.

Evaluación de los acuerdos de gestión

Se han realizado actividades orientadas a la a suscripción, capacitación , seguimiento, definición de compromisos de mejora de acuerdos de gestión.

Mecanismo de diálogo y negociación colectiva

Documento que evidencia el establecimiento de un mecanismo para la regulación de condiciones de trabajo, defensa de intereses de las partes y la garantía de los derechos sindicales.

Plan estratégico de Talento Humano

Se está definiendo dentro de la estrategia de Talento Humano los temas de provisión de empleo, vinculación de grupos étnicos, de los servidores públicos, desvinculación asistida y evaluación de desempeño.

Información

Se están implementando mecanismos de información que permita la consolidación y generación de informes en tiempo real de perfiles de empleo, personas en situación de discapacidad, prepensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles,(contar con módulos en el aplicativo de nómina).