



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**



modelo integrado
de planeación
y gestión

Dimensión 1. Talento humano



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Dimensión 1. Talento Humano

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.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

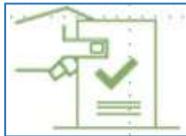
De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

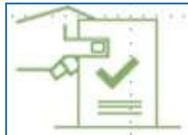
- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

02. Políticas de Gestión y Desempeño asociadas a la dimensión

Políticas



Gestión Estratégica del Talento Humano



Integridad

Para mayor información puede consultar el micrositio del MIPG en el enlace <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

03. Lineamientos Generales



DIMENSIÓN 1

Talento Humano



Política de Gestión Estratégica
del Talento Humano - GETH

Etapa 3:
Diseñar acciones para la GETH

Etapa 2:
Diagnosticar la GETH

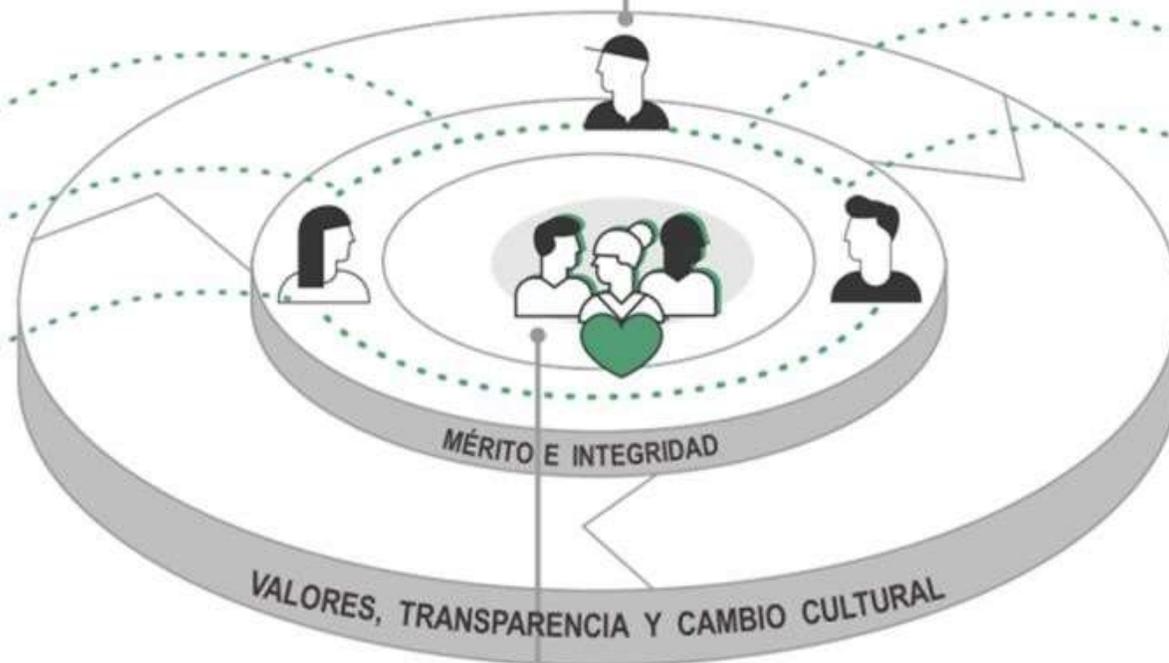
Etapa 1:
Disponer de Información

Etapa 4:

Implementar acciones
para la GETH

Etapa 5:

Evaluar la GETH



Política de
Integridad

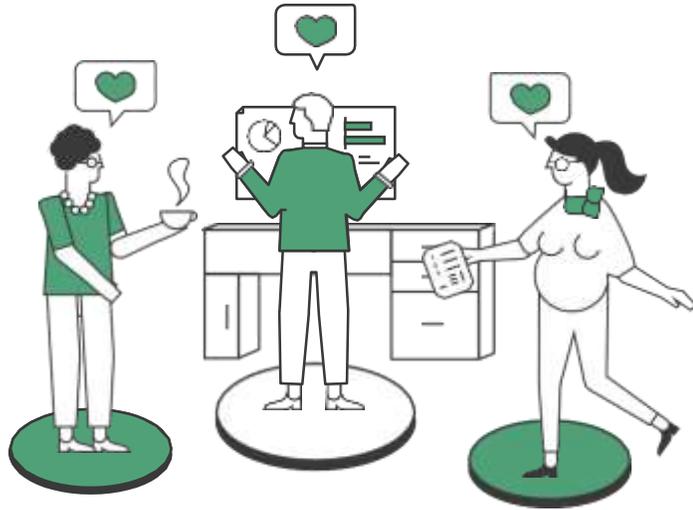
Valores de
Servicio Público

Código de
Integridad

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

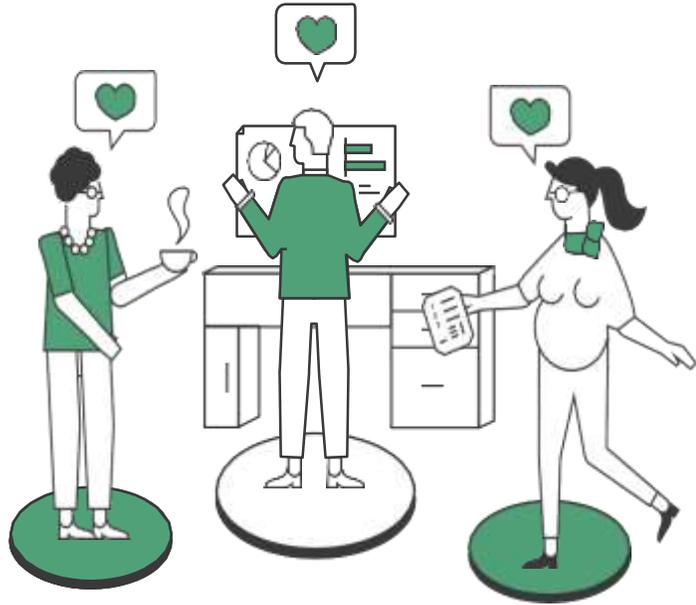


Política: **Gestión Estratégica del Talento Humano**



Política de Gestión Estratégica de 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?

Es un 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.



Subcomponentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano

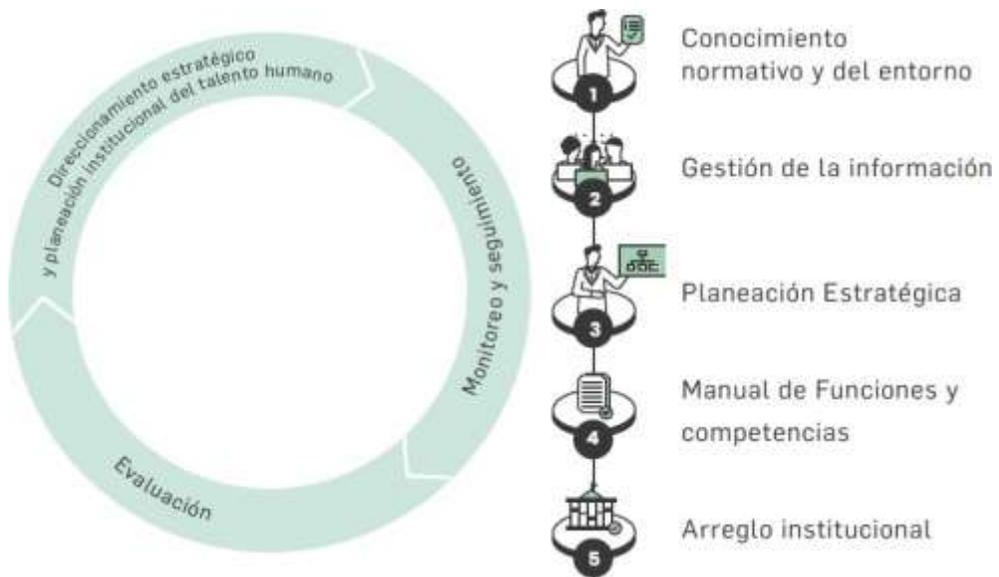
El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes Subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

Cada uno de estos componentes se desglosan en categorías que al utilizarlos se pueda obtener un panorama completo e integrado del estado de la GETH en la entidad, así:



Desde este Subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos.



Categorías del Subcomponente Planeación

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.

Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.

Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la República.

Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

Conocer el manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y la directrices vigentes.



Desde este Subcomponente se garantiza el principio del mérito en la provisión de los empleos.



Categorías del Subcomponente Ingreso

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

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 público que se vincule a la entidad.

Desde este Subcomponente se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimiento del recurso humano.

Categorías del Subcomponente Desarrollo

Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

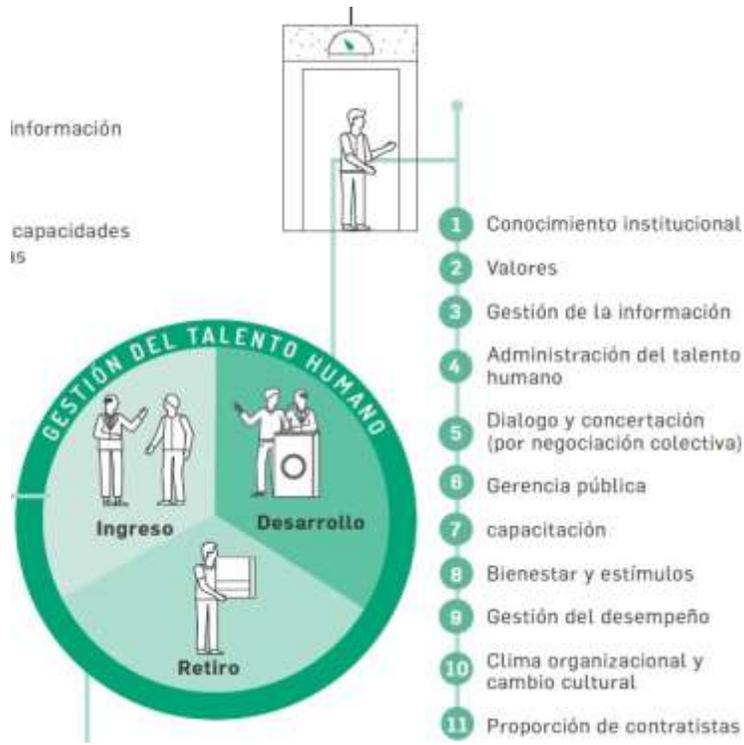
Realizar inducción a todos los servidores cada dos años.

Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.

Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como su movilidad.

Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los elementos mencionados en la guía.

Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento





Desde este Subcomponente se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas.

Categorías del Subcomponente Retiro



Algunos aspectos a revisar en esta categoría son:

Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

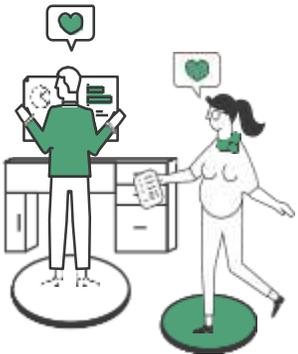
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.

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.



Es útil que las entidades desarrollen los cinco pasos que se describen a continuación y que llevarán a implementar una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectiva:





Política: Integridad

*Consolidado Nacional Corprovisionarios Encuesta de Cultura Ciudadana (2011, 2013)





La Política de Integridad debe ser incorporada por las entidades desde el momento de planeación (Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación). Este ejercicio permitirá aumentar la confianza por parte de los actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Esta relación de actores se puede ver representada en forma de triángulo, donde cada vértice genera acciones de integridad que son el reflejo de una entidad transparente, eficiente, abierta y que rinden cuentas.





A continuación se describen cada uno de los actores que conforman el triángulo de la integridad:



Las **entidades**: la integridad se ve reflejada en la inclusión, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores



Los **servidores públicos**: eje fundamental de las entidades; el fortalecimiento de la integridad debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio

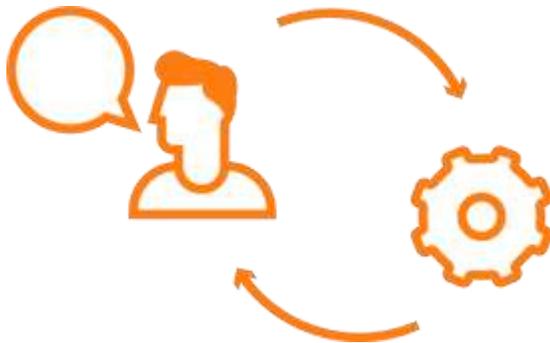


Los **ciudadanos**: quienes en el marco de una gestión más abierta e incluyente, deben asumir un papel de corresponsabilidad y participación en la gestión pública



¿Qué es la integridad?

Es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.



Es por esta razón que un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo Público.



A partir de los resultados de la encuesta mencionada anteriormente y la mirada externa de organismos internacionales como la OCDE y el Banco Mundial frente al estándar ético en las entidades, el Gobierno Nacional vio la necesidad de construir una herramienta para promover y fortalecer la integridad en las instituciones, dinámica que se explicaran a continuación:

Código de Integridad del servidor público



El Código de Integridad se construyó a partir de los resultados obtenidos de los siguientes análisis:





Para la construcción e implementación del Código de Integridad para el servicio público colombiano, se tuvieron en cuenta los resultados del diagnóstico y recomendaciones por la OCDE y otras buenas prácticas de organismos internacionales.

Diagnóstico

- Gran cantidad y diversidad de códigos. No homogeneidad
 - Formulados sin la participación de los servidores y la ciudadanía
 - Muy extensos y poco conocidos por los servidores de las entidades

Buenas prácticas

- Códigos claros y sencillos, con finalidad pedagógica
- Un código único general para todas las entidades
- Reglas pragmáticas de conducta
- Construcción participativa



Como resultado del ejercicio anterior, se consolidó el código de integridad que establece conductas homogéneas para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público, que incorpora cinco valores a saber.

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad

HONESTIDAD Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general	RESPECTO Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición	COMPROMISO Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar	DILIGENCIA Cumpla con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, puntual, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado	JUSTICIA Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación



Definición del valor **Honestidad** y sus reglas de conducta:



HONESTIDAD:

Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.

Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.



Definición del valor **Respeto** y sus reglas de conducta:



RESPETO:

Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.



Definición del valor **Compromiso** y sus reglas de conducta:



COMPROMISO:

consciente de la importancia del rol como servidor público y esta en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.

Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de — Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. — No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. mi servicio y labor.

Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.

Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.

Presto un servicio ágil, amable y de calidad.



Definición del valor **Diligencia** y sus reglas de conducta:



DILIGENCIA:

Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.

Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.

Asegurar la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.



Definición del valor **Justicia** y sus reglas de **conducta:**



JUSTICIA:

Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras

Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.

Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.