



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**

Contenido

- 01.** La Gestión Estratégica del Talento Humano mirada del sector público.
- 02.** La Gestión Estratégica del talento humano desde la perspectiva del sector privado.
- 03.** Evaluación del desempeño como mecanismo de fortalecimiento de la administración pública
- 04.** Programa capacitación ESAP 2021
- 05.** Concursos de ascenso y reglamentación de la CNSC
- 06.** Panel Salud Mental y Emocional



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Francisco Camargo Salas

**Director de Empleo
Público de Función Pública**



Mario Plata

Director de ACRIP Bogotá



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Francisco Camargo Salas

**Director de Empleo
Público de Función Pública**

01. La Gestión Estratégica del Talento Humano perspectiva del sector público

Marco de la política de Empleo Público

Incremento en los índices
de satisfacción de los Grupos de Interés
con los servicios prestados por el Estado

Servidores públicos con un
mayor nivel de bienestar,
desarrollo y compromiso

Mayor Productividad del
Estado

Incremento en los niveles
de confianza del ciudadano
en el Estado

Modelo de Empleo Público

Objetivos del Modelo



Mérito



Competencias



Desarrollo y
Crecimiento



Productividad



Gestión del
cambio



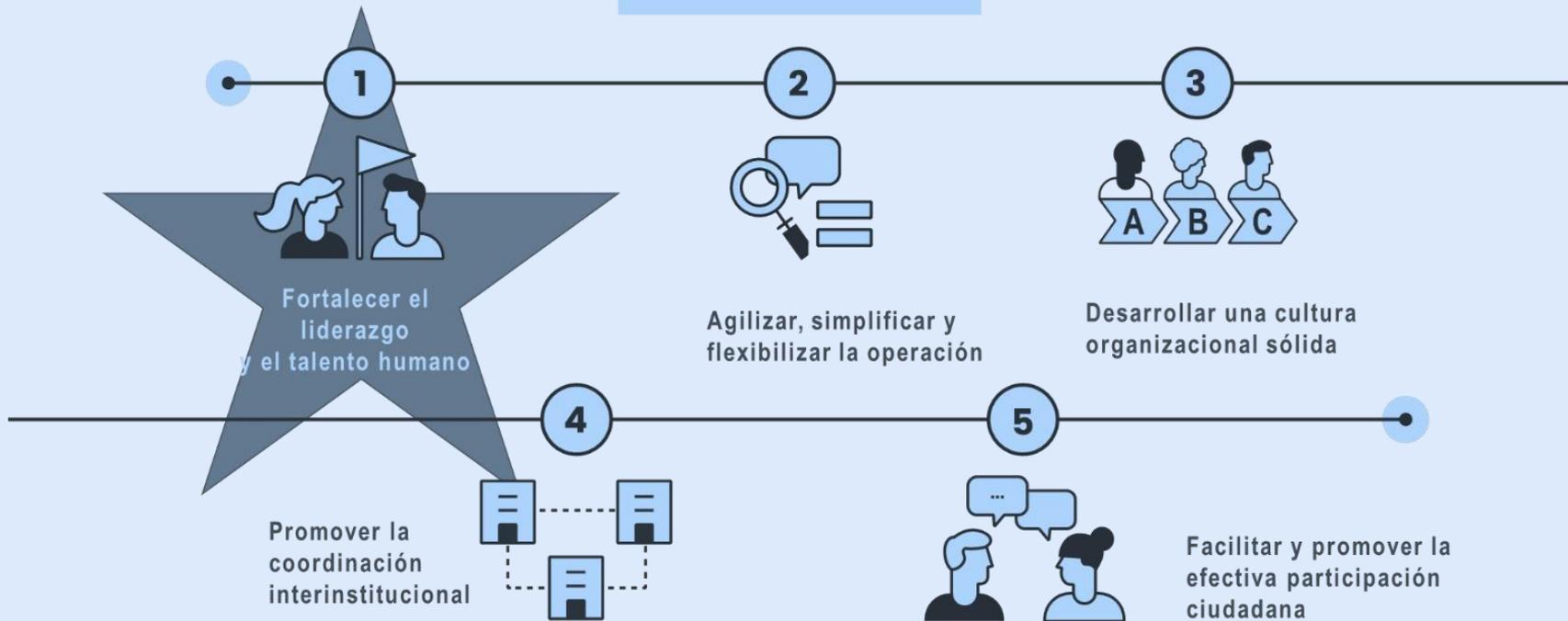
Integridad



Diálogo y
concertación

5 Objetivos

VALOR
PÚBLICO



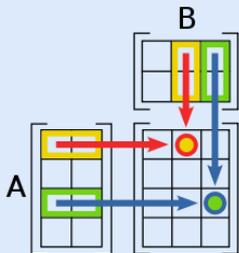
Integridad y Legalidad: motores de la generación de resultados

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (Ingreso-Desarrollo-Retiro)



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. **Es el corazón del MIPG**

Herramientas para la implementación de la política



Mas **400** de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y **territorial** han implementado la estrategia



Diseño del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH, Plan de previsión de RRHH, Plan de Vacantes, Plan de bienestar e incentivos, PIC, plan de trabajo anual en seguridad y salud trabajo)



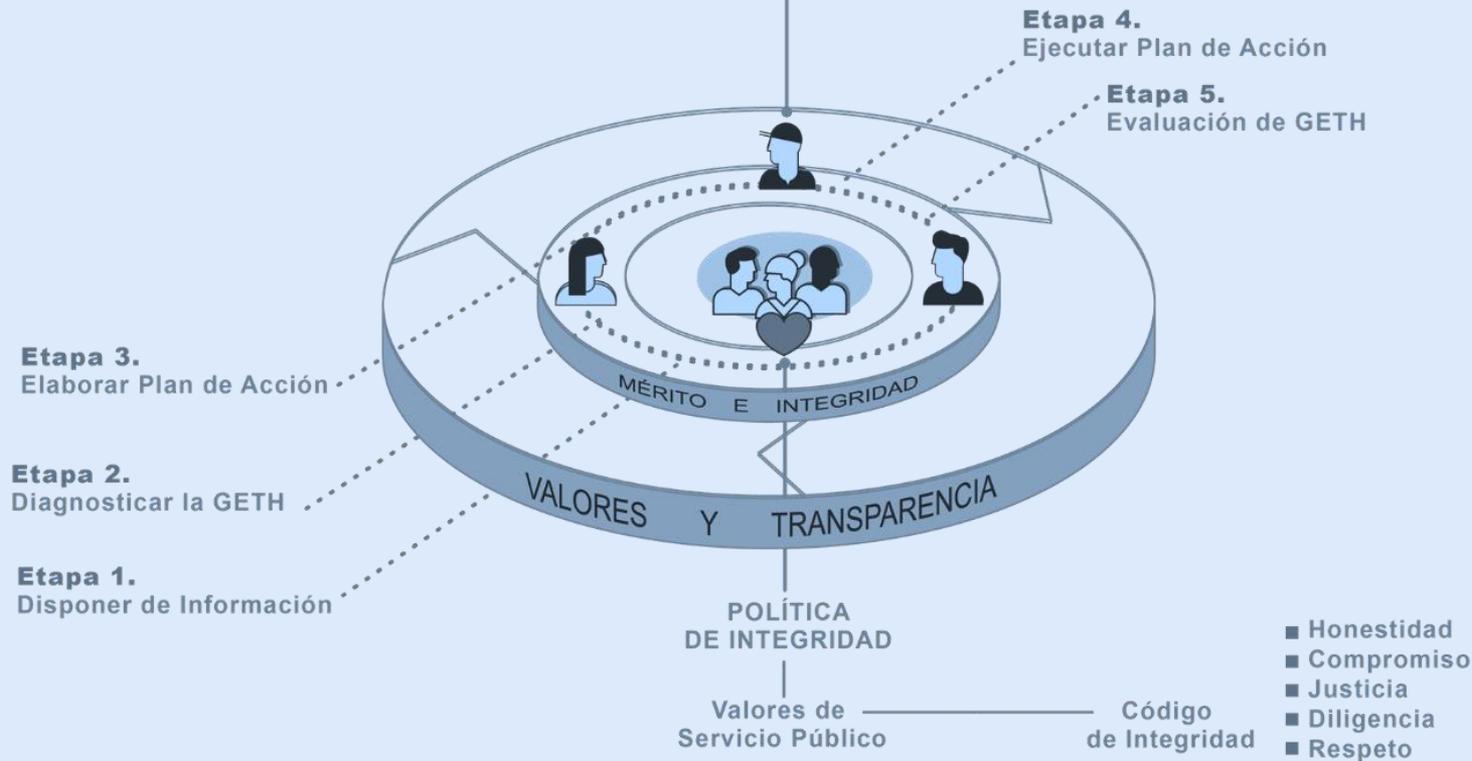
Seguimiento en el avance en los niveles de madurez (F U R A G II)



DIMENSIÓN 1

Talento Humano

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO





Para MIPG los servidores públicos **somos lo más importante por tal razón es la Dimensión 1**

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano se ubicó como la primera política de MIPG

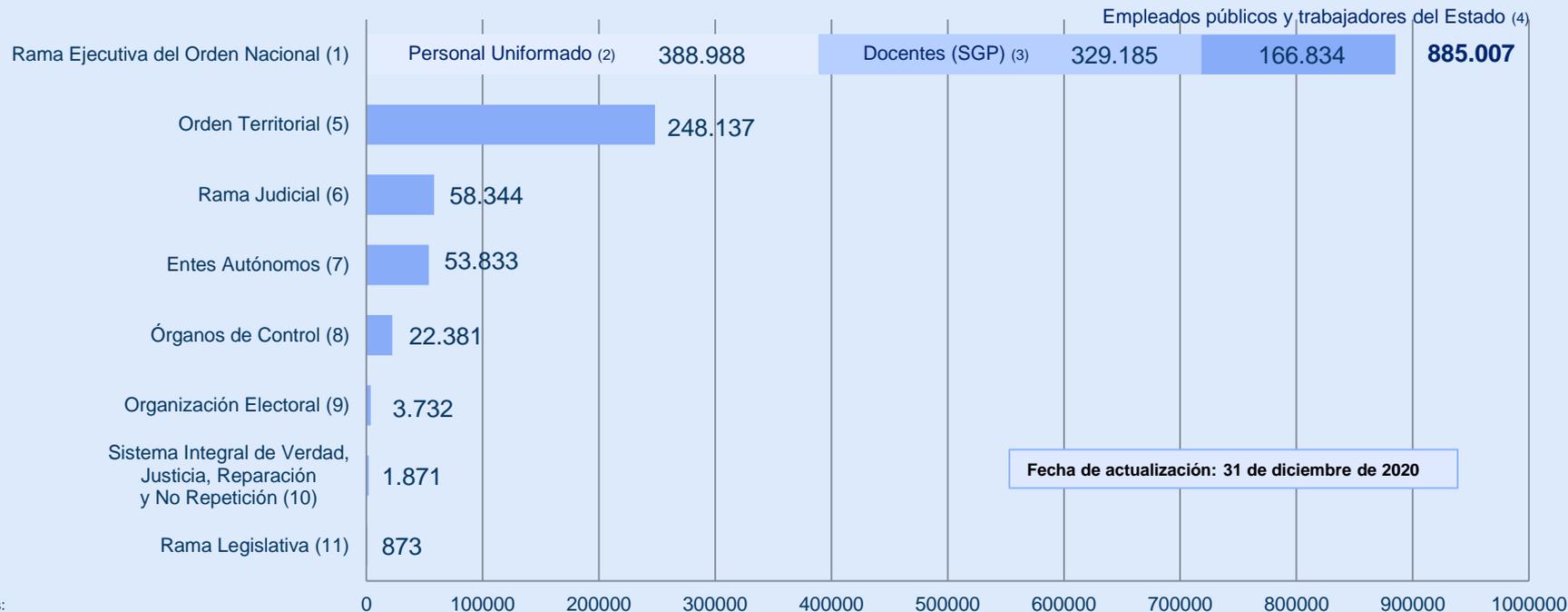


Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.



Distribución de los Servidores Públicos en Colombia

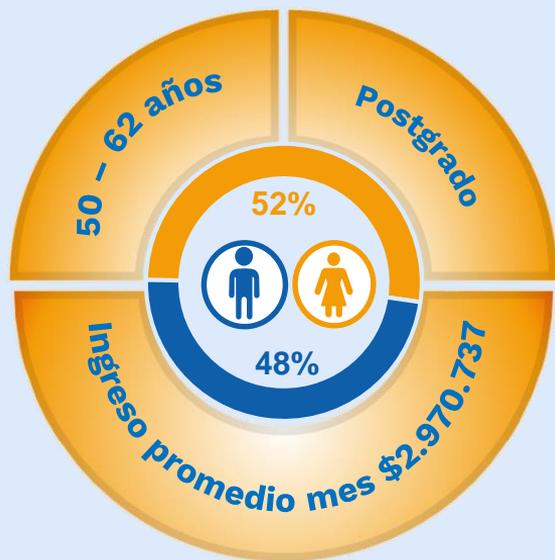
Colombia cuenta con 1.274.178 servidores públicos. El 57% de la fuerza laboral del Estado lo constituyen Docentes (26%) y Uniformados (31%)



Notas:

- Incluye los servidores de las sociedades de economía mixta o por acciones, con participación de la Nación igual o superior al 50%. - Enero de 2021
- Fuente: Sector Defensa: Ministerio de Defensa Nacional - Diciembre de 2020
- Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Diciembre de 2020
- Incluye Empleados públicos (Libre nombramiento y remoción, Carrera administrativa, Periodo fijo, Elección popular), Trabajadores del Estado.
- Fuente: Consolidador de Hacienda e Información Pública - CHIP de la Contraloría General de la República (Información a 31 de diciembre 2019 con fecha de reporte 08 de julio 2020) y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD - Noviembre de 2020
- Fuente: Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (Septiembre de 2020), Fiscalía General de la Nación, Instituto Nacional de Medicina Legal.
- Incluye Empleados públicos y Trabajadores del Estado. Incluye servidores de los entes universitarios autónomos
- Incluye: Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República, Fondo de Bienestar Social de la Contraloría, Auditoría General de la República, Personerías y Contralorías Territoriales y Veeduría Distrital.
- Incluye: Registraduría Nacional del Estado Civil y Consejo Nacional Electoral
- Incluye: Empleados públicos y Trabajadores del Estado
- Incluye Congresistas (Senado, Cámara de Representantes) y Empleados públicos.

Servidor Público Tipo*



Nivel educativo



Primaria	1,8%
Secundaria	24,7%
Técnica-tecnológica	9,9%
Profesional	22,7%
Postgrado	31,6%
Sin datos	9,3%

Rango de edad



Menor a 30 años	4,7%
30 a 39 años	22,3%
40 a 49 años	27,9%
50 a 62 años	39,1%
Mayor a 63 años	6,0%

Hijos



Sin Hijos	36,0%
1	23,8%
2	26,8%
3	10,1%
4 o más	3,3%

Estado civil



Soltero	27,0%
Unión Libre	14,0%
Casado	28,0%
No Reporta	31,0%

Top 6 Disciplinas Académicas

1. Derecho	28,9%
2. Ingeniería	12,3%
3. Administración de Empresas	11,3%
4. Contaduría Pública	9,2%
5. Psicología	4,5%
6. Economía	4,3%
7. Otras disciplinas	29,5%

*Nota: Se entiende por servidor público tipo el de mayor representatividad en rango de edad, máximo nivel educativo y asignación básica

**Que debemos hacer
para fortalecer la
Gestión Estratégica
de Talento Humano
en nuestras
entidades**



Promover la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo

Empleo Público diverso e incluyente: Género

Resultados del Informe Ley de Cuotas vigencia 2020



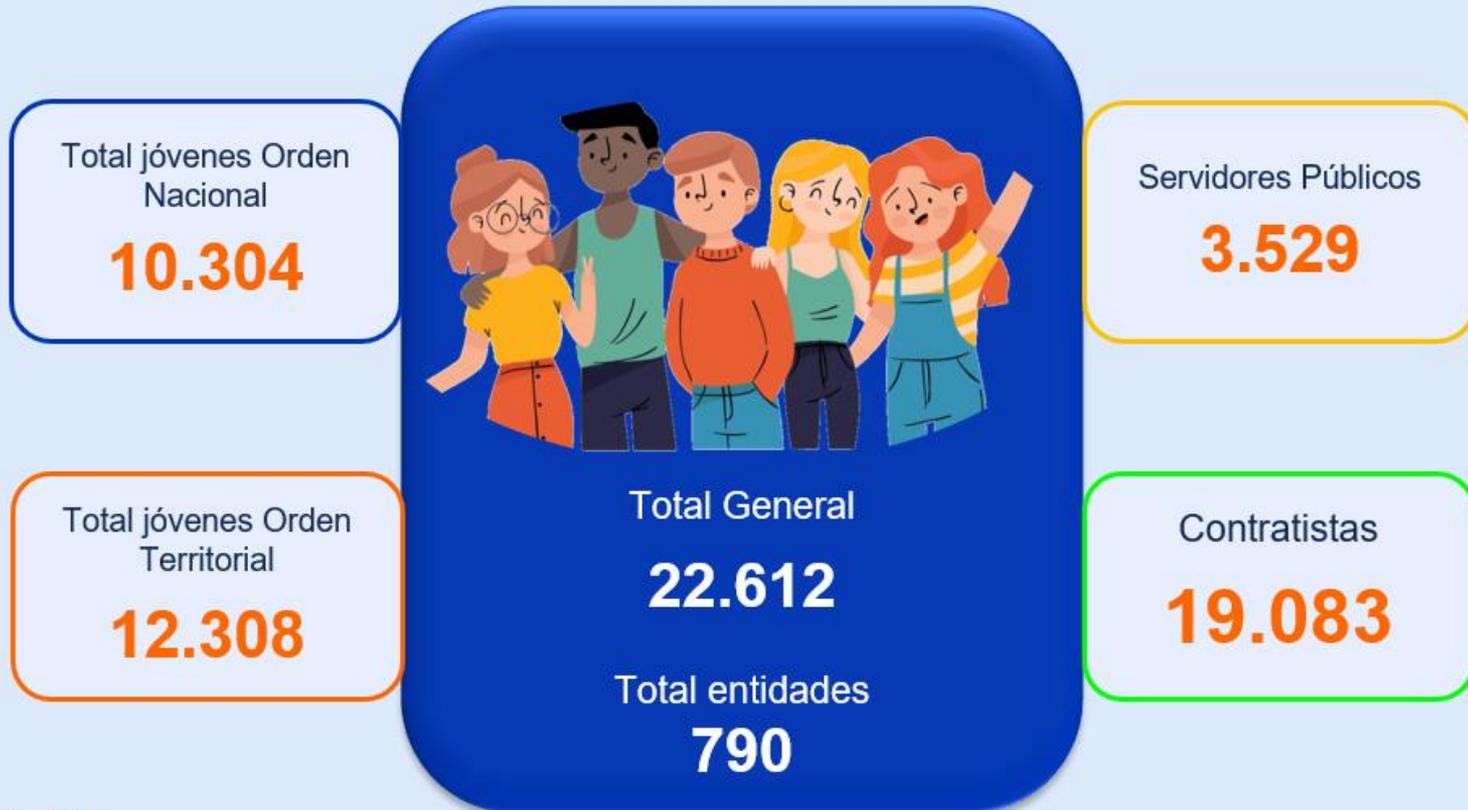
Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, 8 de agosto 2020.



Indicadores de resultado					
Sector	Indicador	Línea base	Meta del cuatrienio	ODS asociado (primario)	ODS asociado (secundario)
Función Pública	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano	43.5% (2015)	50.0%		

Promover el acceso de jóvenes al servicio público

Empleo Público diverso e incluyente: Jóvenes



Postular sus entidades para promover las practicas laborales de jóvenes egresados

Empleo Público diverso e incluyente: Jóvenes



Resultados convocatorias 2016-2019



*No incluye la convocatoria del Programa Manos a la Paz.



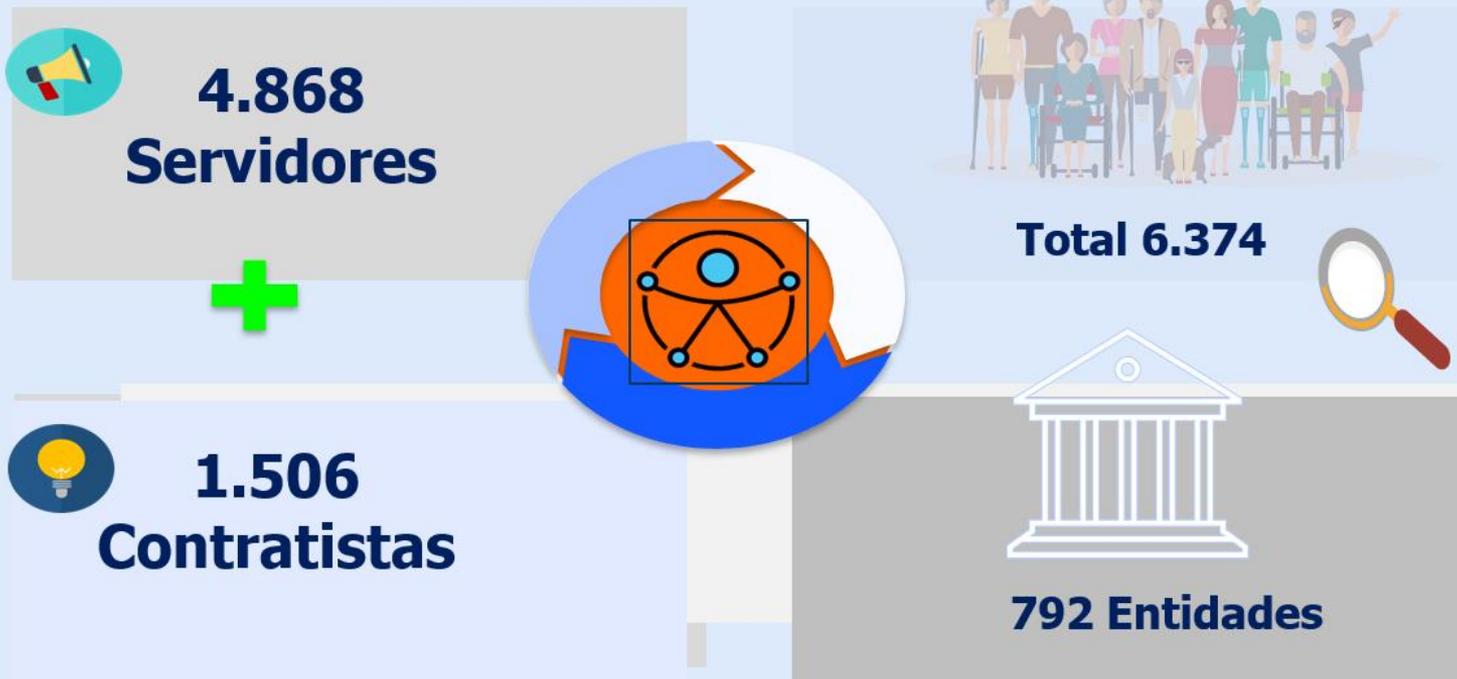
Nueva convocatoria



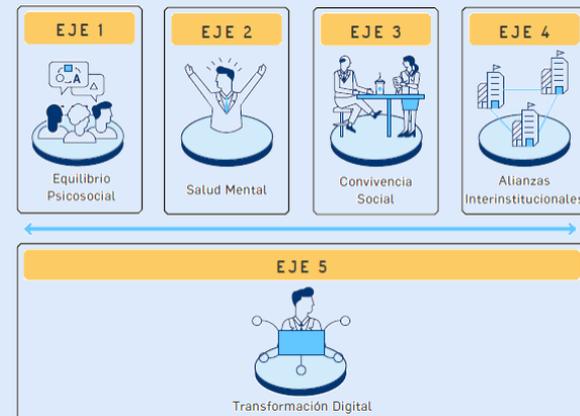
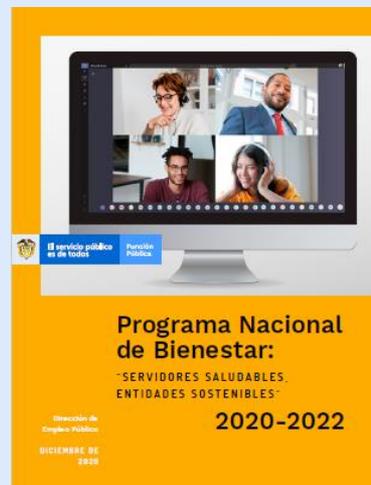
Promover el acceso de personas con discapacidad

Empleo Público diverso e incluyente: discapacidad

Servidores públicos y contratistas con discapacidad en las entidades del sector público



Promover el desarrollo y profesionalización del servidor público, a través de los lineamientos definidos en capacitación y bienestar



Actualización del *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030* y expedición de la *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC*

Elaboración del *Programa Nacional de Bienestar*, para generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos

Implementar los programas de formación, capacitación y bienestar



Día Nacional del Servidor Público



Trabajo virtual:

Teletrabajo
Trabajo en casa



Becas Municipios PDET



Juegos de Integración de la Función Pública



Bilingüismo



Horarios Flexibles



Aula virtual del Estado colombiano



Programa Servimos



Entorno Laboral Saludable



Diplomados Alta Dirección del Estado



Información actualizada en el SIGEP

Retos por cumplir



Mantener a la política de talento humano como la primera del MIPG



Mantener actualizada la información en el SIGEP



Cumplir con la cuota de vinculación de Jóvenes



Cumplir con la meta de 12.000 personas con discapacidad vinculadas y contratadas en las entidades públicas



Llegar a la paridad de género del 50% en los cargos directivos, según lo establecido.



Seguir avanzando en los concursos de méritos de 5 y 6 categoría y PDET



Cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Capacitación y el Programa Nacional de Bienestar en cada entidad en el marco del Plan estratégico de talento humano.

Encuesta Gestión Estratégica de Talento Humano



<https://forms.gle/FbfN2xKDgFgF1uV66>

02. La Gestión Estratégica del talento humano desde la perspectiva del sector privado.



Marcela Valencia

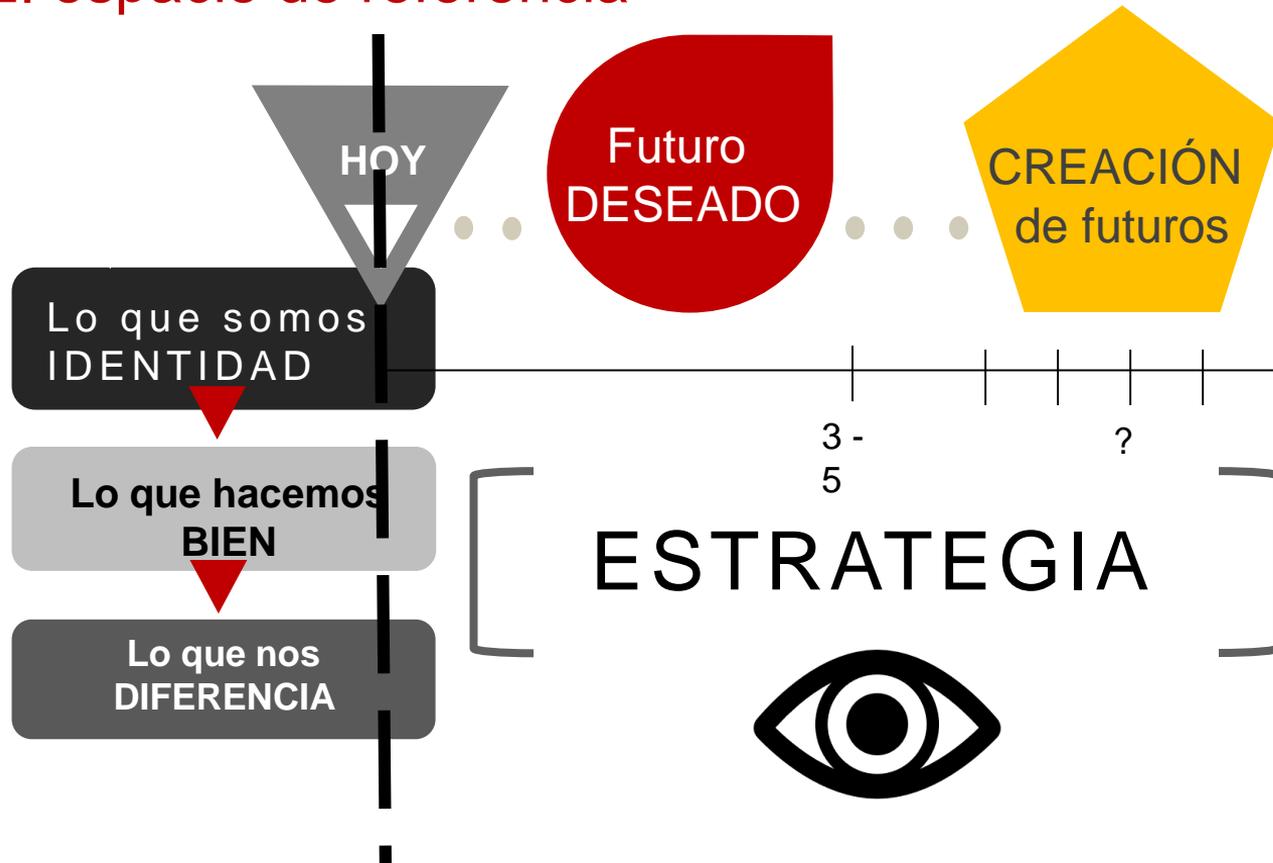
**Consultora Senior y Gerente de Operaciones
Coaching Group**



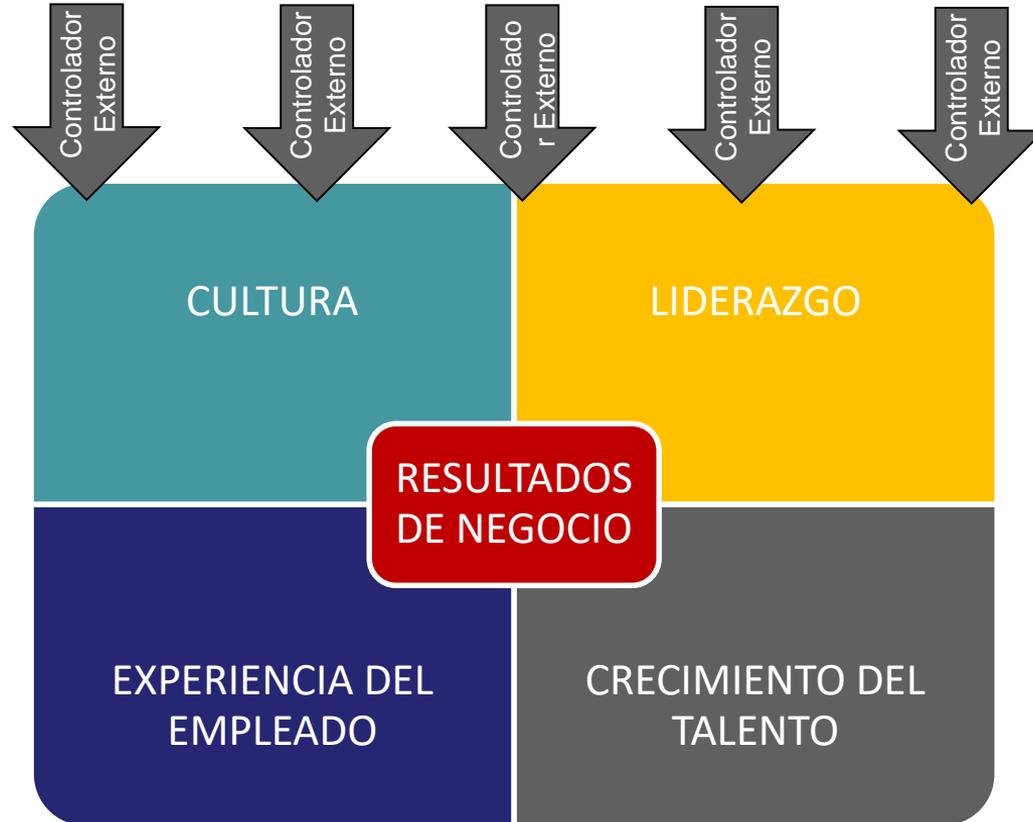
La gestión estratégica del talento humano

Marcela Valencia

El espacio de referencia



Ámbitos claves



Algunas tendencias a considerar

La velocidad en los negocios, ante el acceso a las tecnología de la información, Inteligencias artificial, robótica y Big data.

La disrupción de los modelos de negocio:

Mas valor, en un modelo atractivo + productos y servicios que nos se pueden imitar + nuevo ecosistema de negocios.

El aumento de la longitud de la “carrera profesional” con el aumento de la expectativas de vida.

La reducción de la vida media de las habilidades, con la velocidad del desarrollo del conocimiento.

Presión creciente por el respeto a los derecho humanos y sociales.

Sociedades más informadas y con mayor impacto en la reputación de los negocios.

Ansiedad en la vida cotidiana.

Problemas complejos e incomprensibles.

Elementos claves en la gestión del talento humano

- Culturas que apalancan los nuevos resultados de negocio y servicio al cliente.
- Enfoque en la ejecución colectiva.
- Ecosistema sólido de socios: interdependencia, colaboración, soporte y seguridad.
- Diversidad, Inclusión y Equidad con una mirada integral.
- Grupos de interés articulados en colaboración con los negocios.
- Desarrollo de capacidades internas para la transformación cultural rápida.
- Enfoque en bienestar social, contribución y propósito.

Elementos claves en la gestión del talento humano

- Operar como reales “líderes de negocio”.
- Liderazgo cercano, auténtico y con mayor conexión con la vulnerabilidad, que permita relaciones genuinamente humanas.
- Liderazgo “creativo” con conciencia plena de las tendencias reactivas prevalentes.
- Liderar en la incertidumbre y apoyar a otros a transitarla.
- Liderazgo de la “Colaboración intencional”, especialmente en ambiente remotos y virtuales.
- Líderes maestros en inclusión, capaces de transformar los sesgos inconscientes y las barreras internas de las personas.
- Líderes involucrados con el crecimiento de sus colaboradores.

Elementos claves en la gestión del talento humano

Revisión del desempeño

- Una agenda más integral.
 - Aprendizaje, descanso y manejo de la energía y prioridades no laborales.
- Mas frecuente.
- Adaptada a las características de los procesos productivos.
- Multidimensional.

Coaching

- Que aborde la real y profunda alineación entre contribuyente y negocio.
- Orientado al ajuste en la acción.
- Cree lazos fuertes y fortalecimiento de la capacidad.
- Crear aprendizaje efectivo de error.

Elementos claves en la gestión del talento humano

Equipos

- Altos niveles de colaboración.
- Dinámicas complejas de equipo: autodirección, colaboración, soporte, toma de decisión, seguimiento y auto-corrección.
- Autonomía incremental.
- Productividad en ambientes remotos y virtuales.
- Vinculación interpersonal activa.

Aprendizaje

- Adaptabilidad y flexibilidad, resiliencia, inteligencia social y emocional y pensamiento crítico.
- Falla, aprendizaje e iteratividad.
- Pronóstico de las capacidades futuras y creación de oportunidades diversa y accesibles de aprendizaje.
- Aprendizaje profundo.

Elementos claves en la gestión del talento humano

- Diseño de la **experiencia centrada en el empleado**.
- Involucramiento y participación **significativa**.
- Entornos de trabajo **remotos e híbridos**, en todo el ciclo de vida.
- Digitalización y mejora de los sistemas de información, foco en plataformas de colaboración y conectividad remota.
- Cuidado integral del empleado, la vida personal es un interés organizacional.
- Enfoque en **salud mental y bienestar emocional**.
- Gestión activa de la **desconexión digital**.
- Encuentros significativas enfocados en **propósito y vínculo interpersonal**.

Gracias

Marcela Valencia
mvalencia@coachinggroup.net
www.coachinggroup.net

03.

Evaluación del desempeño como mecanismo de fortalecimiento de la administración pública.



Enzo Galaschi

**Consultor en RRHH, Gestion del Cambio
Organizacional
Uruguay**

04. Programa capacitación ESAP 2021.



José Vicente Casas

**Subdirector Nacional de Proyección
Institucional - ESAP**

05. Concursos de ascenso y reglamentación de la CNSC.



Jorge Alirio Ortega

**Presidente Comisión Nacional del
Servicio Civil**

06. Panel Salud Mental y Emocional.



El servicio público
es de todos

Función
Pública



**Camilo
Gómez**

**Manuel
Sierra**



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Gracias

Carrera 6 No 12-62, Bogotá D.C., Colombia

 7395656 Fax: 7395657

 Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

 www.funcionpublica.gov.co

 eva@funcionpublica.gov.co



**Seguros Bolívar y Soluciones Bolívar
Nuestras Prácticas en
Salud Mental y Emocional**



SEGUROS BOLÍVAR

NUESTRO PROPÓSITO ES **GENERAR TRANQUILIDAD**

Compañía de seguros colombiana **fundada en**

1939

Calificación AAA
por Fitch Ratings

Ofrecemos una gran variedad de **beneficios para personas y empresas**

Pertecemos a uno de los grupos económicos más importantes del país

GRUPO BOLÍVAR

NOSOTROS RESPONDEMOS:

- Mejor reputación el pago de siniestros
- Canales de servicio (RED322 y App)

Estamos en todo el **territorio nacional**

Nuestra Gente
+5 mil
+19 mil

Más de
3,8
MILLONES
de clientes



SEGUROS
BOLÍVAR



La mejor práctica: Un cultura basada en el cuidado de Nuestra Gente

Comedor 1.955



Club Social 1.955



La Universidad Corporativa 1996



Jardín Osito Pardo 2.000



Buenas Prácticas 2020



- Centro de Orientación Familiar (PAE)
 - Consejería Psicológica
 - Asesoría Jurídica
 - Asesoría Tributaria
 - Asesoría Financiera
 - Fuerza Emprendedora

Asistencias en Bienestar Emocional
Acompañamiento en cada momento del ciclo de vida.
- Vigilancia y Rastreo Psicosocial en Ausentismo- Primer contacto
- Programa de autocuidado: Yo me Quiero, Yo me Cuido:
 - Salud Física
 - Salud Emocional
 - Hábitos Saludables
- Segmentación Poblacional: Hackea tu Estrés/Organización (+1000)
- Acuerdos de Equipo: Cuidar lo sagrado
- Reto Corporativo: Mi Mejor Versión
- Bolívar Social: conexión con nuestra esencia

PARTICIPACIÓN POR GÉNERO



TOTAL PUNTOS 15154

5878

5815

3461



Mente



Cuerpo



Hábitos



¿Qué viene?

1. **Responsabilidad de líderes con la salud de su equipo:**

¿Cómo identificar signos o manifestaciones de riesgo psicosocial en mi equipo y cómo puedo ayudar?

2. **Aproximación multidominio a riesgo y enfermedad laboral psicosocial:**

- Clínica: acompañamiento a la intervención
- Social: apoyo en el trabajo y reintegro
- Física: otros problemas de salud no psicosociales
- Organizacional: adaptación del puesto de trabajo

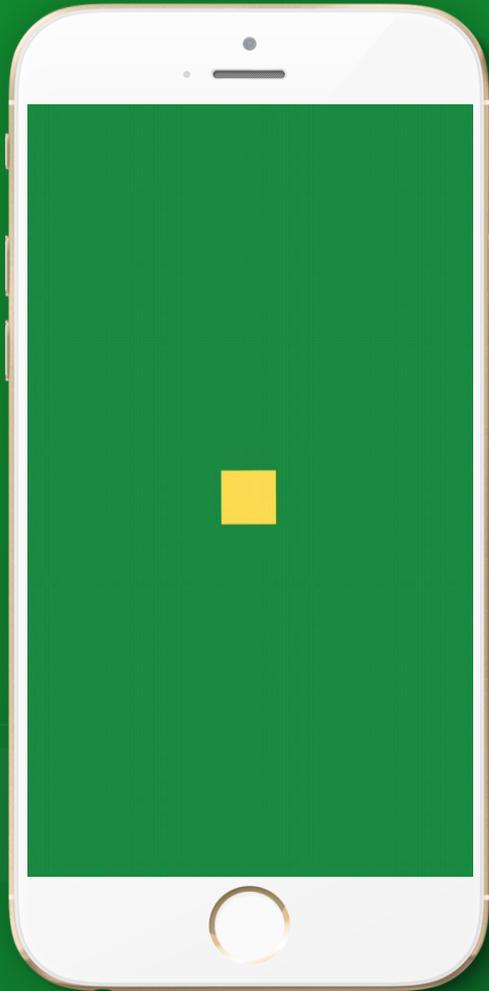
3. **Abordaje a la intervención del Riesgo Psicosocial con enfoque de género.**

4. **Bolívar Conmigo** -Hábitos de Vida Saludable

5. **Seguridad Psicológica** para el retorno a las oficinas.

6. **Riesgo Psicosocial** en Teletrabajo/Trabajo en Casa





1. Indicador de Salud

Calculado en función de hábitos y variables de salud de cada trabajador.

2. Coach digital

basado en inteligencia artificial que orienta los propósitos de salud personales

3. Botón Verde

Para emergencias y asesoría médica





SEGUROS
BOLÍVAR