



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**

6

Encuentro del Equipo Transversal



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Talento Humano

Función Pública tiene el gusto de invitar a todos líderes de talento humano de las entidades del orden nacional y territorial, al evento virtual que llevaremos a cabo para hablar sobre el fortalecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano, mejores prácticas y mejores ambientes de trabajo y diferentes temas de interés para nuestros equipos.

SEPTIEMBRE

17

2 0 2 0

8:30 a.m. a
12:00 m.

You Tube



De Función Pública

El enlace
estará
activo
desde las
8:30 a.m.



6

Encuentro del Equipo Transversal de Talento Humano

Bienvenidos

Sobre las 9:00 a.m. daremos inicio al evento



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Instalación

Función Pública

Septiembre de 2020



El servicio público
es de todos

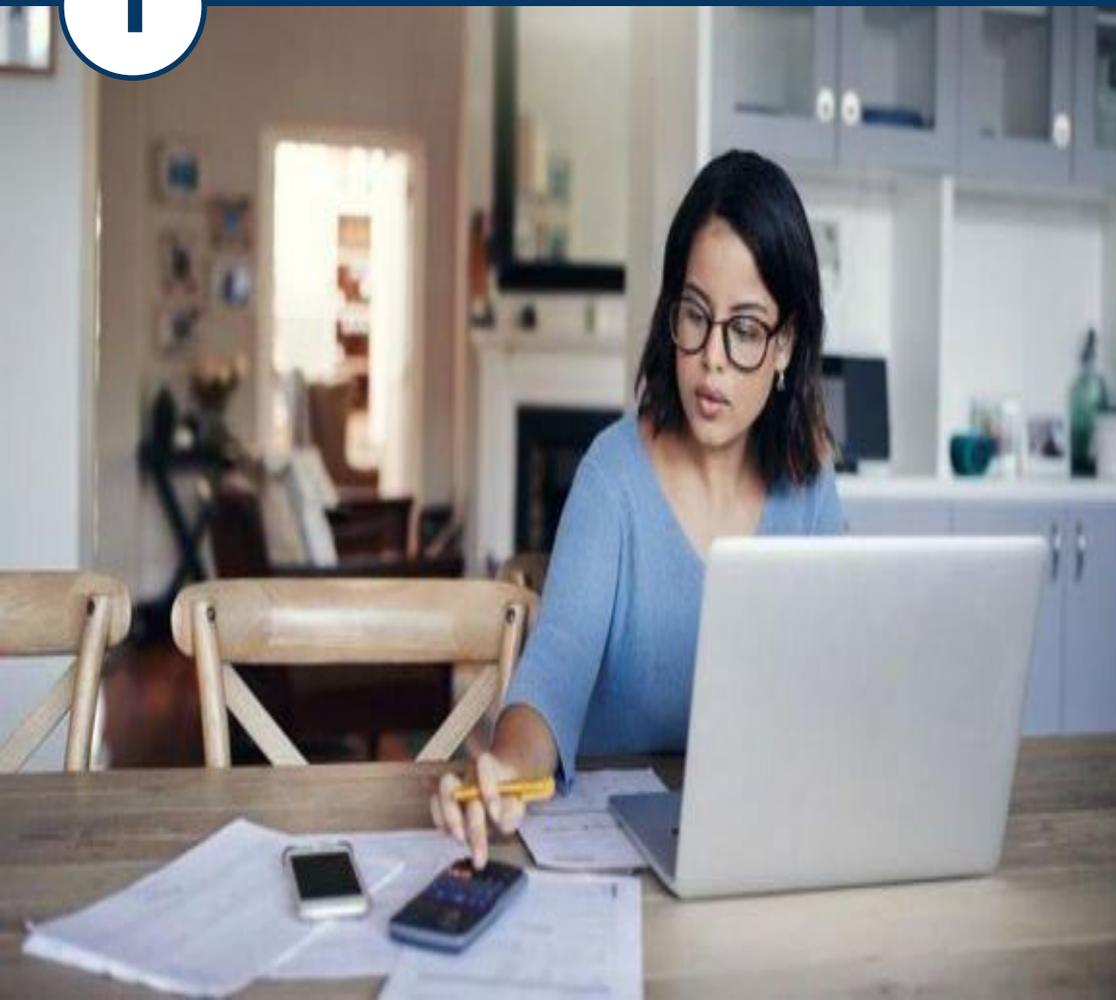
Función
Pública

Fernando Grillo Rubiano

Director de Función Pública

1

Un mensaje de esperanza

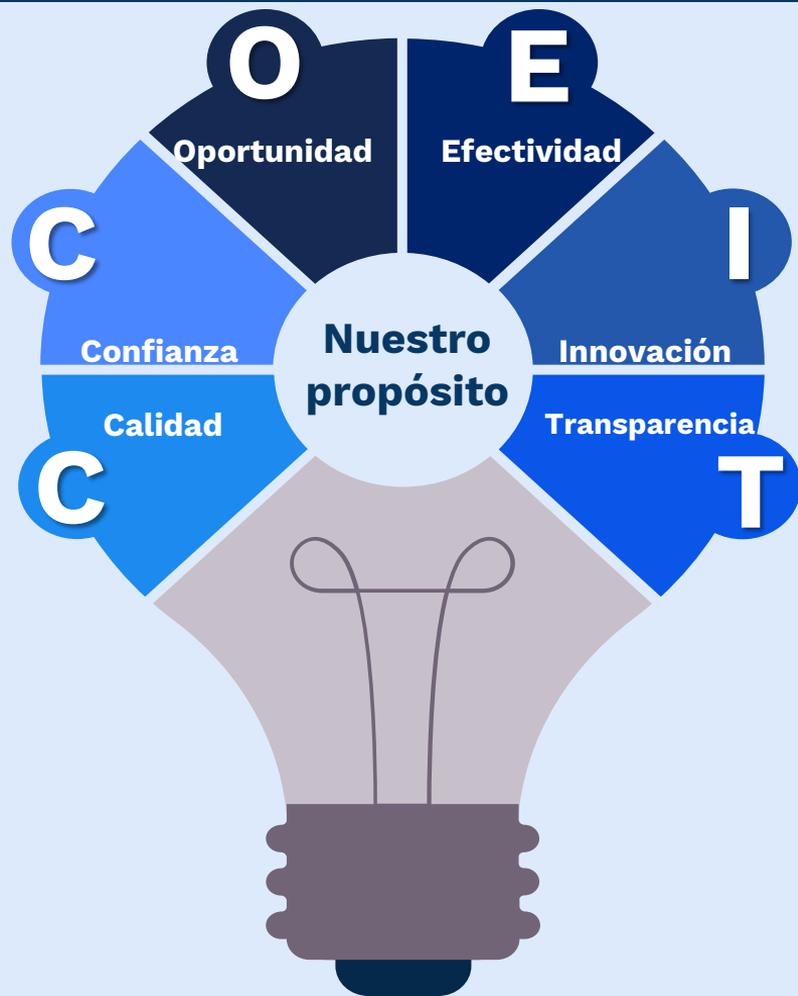


Lo que hemos afrontado desde marzo ha dejado diversas lecciones, una de ellas es que estos momentos son útiles para que la administración pública mejore su gestión y desempeño institucional con mira a aumentar la credibilidad y la confianza ciudadana en las instituciones y los servidores



1

El Estado no se ha detenido...



Hemos reafirmado nuestro propósito: **fortalecer y facilitar la relación del Estado con sus ciudadanos.**

1

Directiva Presidencial 07 de 2020



Algunas disposiciones

Facilitar, agilizar y garantizar el acceso al ejercicio de los derechos de las personas

Combatir la corrupción y fomentar la competitividad

Racionalización, digitalización, automatización, trámites en línea, revisión, compilación y formularios únicos



Empleo público incluyente

- Porcentaje de participación para 2019 de **44,7%**, lo que supera lo señalado por la Ley de Cuotas (**30%**).

- **12.873** jóvenes vinculados

- **4.367** personas con discapacidad vinculadas

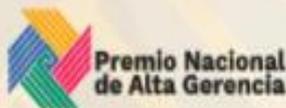


1

Premio Nacional de Alta Gerencia

Destacamos el compromiso de las entidades públicas que se postularon al Premio Nacional de Alta Gerencia 2020

500
experiencias
postuladas



20
EDICIÓN
2020

La ECUACIÓN de la
Equidad
Legalidad
Emprendimiento
Equidad

1

Día Nacional de la Rendición de Cuentas

Día Nacional de la Rendición de Cuentas

Un derecho de la ciudadanía



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Invitamos a todas las **entidades del orden nacional y territorial que dan ejemplo de Estado abierto y transparencia en medio de la emergencia** a postular sus experiencias.

Fecha de
postulación

Del **10** AL **25**
Septiembre Octubre

Conoce toda la información de este concurso en
www.funcionpublica.gov.co





Red de los Servidores Públicos

Últimos artículos publicados



La salida sigue siendo una opción: así podrán salir al espacio público las niñas y niños entre 2 y 5 años

Publicado por: [Lina Marcela González González](#) Equipo: [Otro](#) Visualizaciones: [6](#)

Desde el pasado 1 de junio, las niñas y niños entre dos (2) y cinco (5) años pueden salir brevemente al espacio público.

Dicha salida al espacio público se puede desarrollar tres (3) veces a la semana, media hora al día, de acuerdo con las medidas, instrucciones y horarios que fijen los alcaldes en sus respectivas jurisdicciones territoriales.

Las niñas y los niños de este rango de edad, obligatoriamente, deben estar acompañados por un adulto entre 18 y 59 años.

Esta medida se suma a la anteriormente anunciada e implementada por el Gobierno, la cual



[Cerrar Sesión](#) > [Administración](#) >



Descargar [letines](#)



Chat Virtual EVA



Proporcionado por [Natura Software](#)



¿Qué es la Red de

1

Oferta de cursos virtuales

Ingresar ahora »

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red>

1

Diplomados ESAP



Proyectos



Innovación



Participación



MIPG

Difusión de chat de Equipos Transversales

Agenda

- Resultados FURAG y acciones para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano
- La transformación digital en las áreas de Talento Humano
- Lanzamiento Encuesta Banco Mundial
- Juegos Virtuales de Integración de la Función Pública
- Investigación sobre la Evaluación de Desempeño Laboral para una Gestión Pública Efectiva



Trabajo articulado DANE - Función
Pública en temas del Empleo Público

DANE

Septiembre de 2020

DANE

INFORMACIÓN PARA TODOS



Juan Daniel Oviedo
Director del Departamento
Administrativo Nacional de Estadística

**Resultados FURAG 2019 y acciones para el
fortalecimiento de la Gestión Estratégica de
Talento Humano
Función Pública
Septiembre de 2020**



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Francisco Camargo Salas

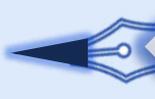
**Director de Empleo
Público – Función Pública**

Resultados FURAG y acciones para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público
Departamento Administrativo de la Función Pública

17 de Septiembre de 2020

Contenido

-  **1** **Análisis de los resultados de la medición estadística por sectores administrativos.**
-  **2** **Análisis de los Resultados de la Medición estadística Gobernaciones y Alcaldías principales.**
-  **3** **Acciones para fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano.**
-  **4** **Conclusiones**



Análisis de los Resultados de la Medición - Nivel Nacional



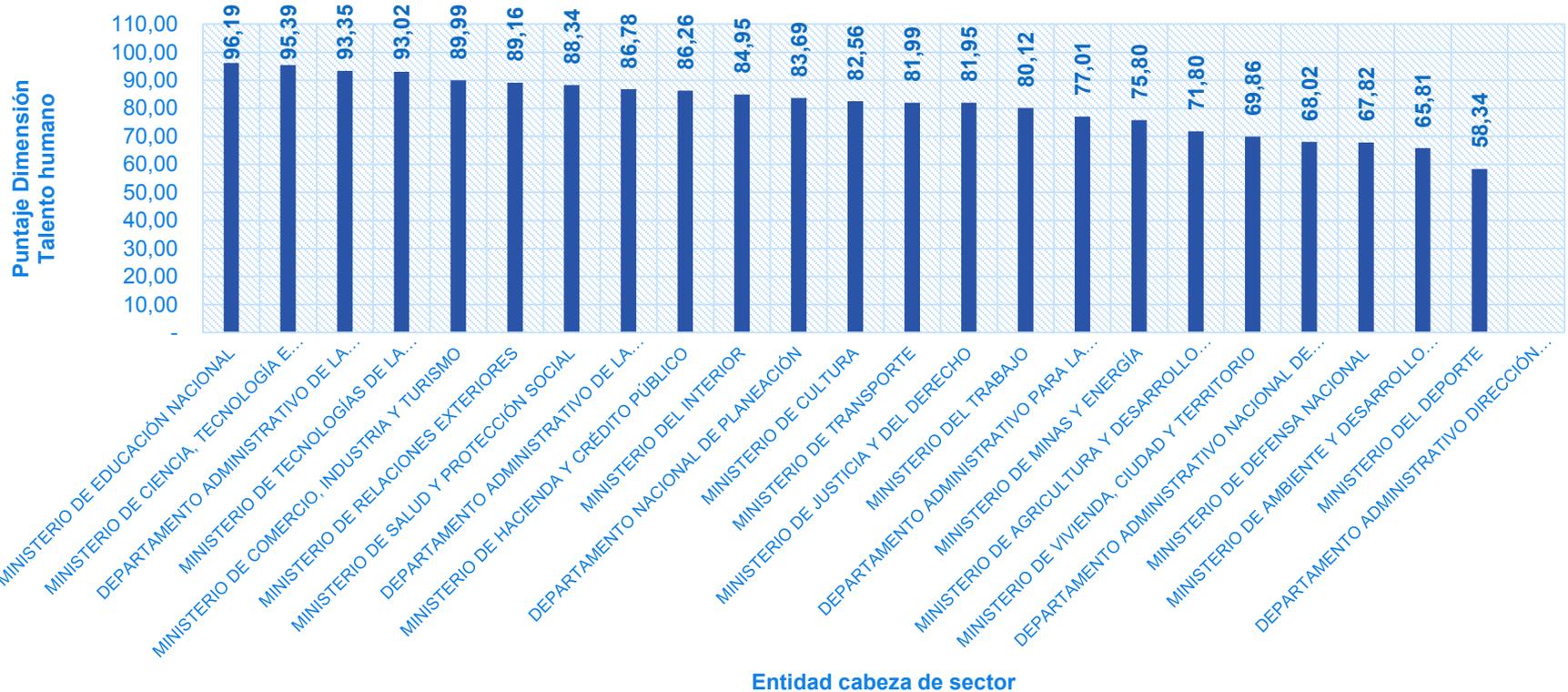
Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se ubicó como la primera política de MIPG



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



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





Resultados por Sector en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – Mayores puntajes

2018 2019

| | | | |
|--|------------------|------|------|
| | Ciencia | 82,7 | 96,3 |
| | Función Pública | 85,6 | 86,8 |
| | TICS | 81,8 | 88,6 |
| | R. Exteriores | 78,2 | 88,5 |
| | Educación | 79,3 | 86,4 |
| | Inclusión Social | 79,4 | 86,1 |
| | Comercio | 77,6 | 85,1 |
| | Presidencia | 76,2 | 83,9 |
| | Vivienda | 74,5 | 83,2 |
| | Transporte | 73,9 | 83,6 |
| | Hacienda | 73,7 | 83,3 |

2018 2019

| | | | |
|--|--------------|------|------|
| | Trabajo | 74,8 | 82,0 |
| | Cultura | 75,4 | 79,6 |
| | Defensa | 73,0 | 81,9 |
| | Justicia | 72,4 | 80,9 |
| | Salud | 72,8 | 80,1 |
| | Minas | 74,3 | 77,5 |
| | Ambiente | 73,2 | 77,6 |
| | Estadística | 74,8 | 75,4 |
| | Planeación | 72,1 | 78,6 |
| | Agropecuario | 66,2 | 76,4 |
| | Interior | 66,6 | 76,6 |
| | Deporte | 61,1 | 62,0 |

Promedio de la Rama
Ejecutiva del Orden Nacional

74,1

2018

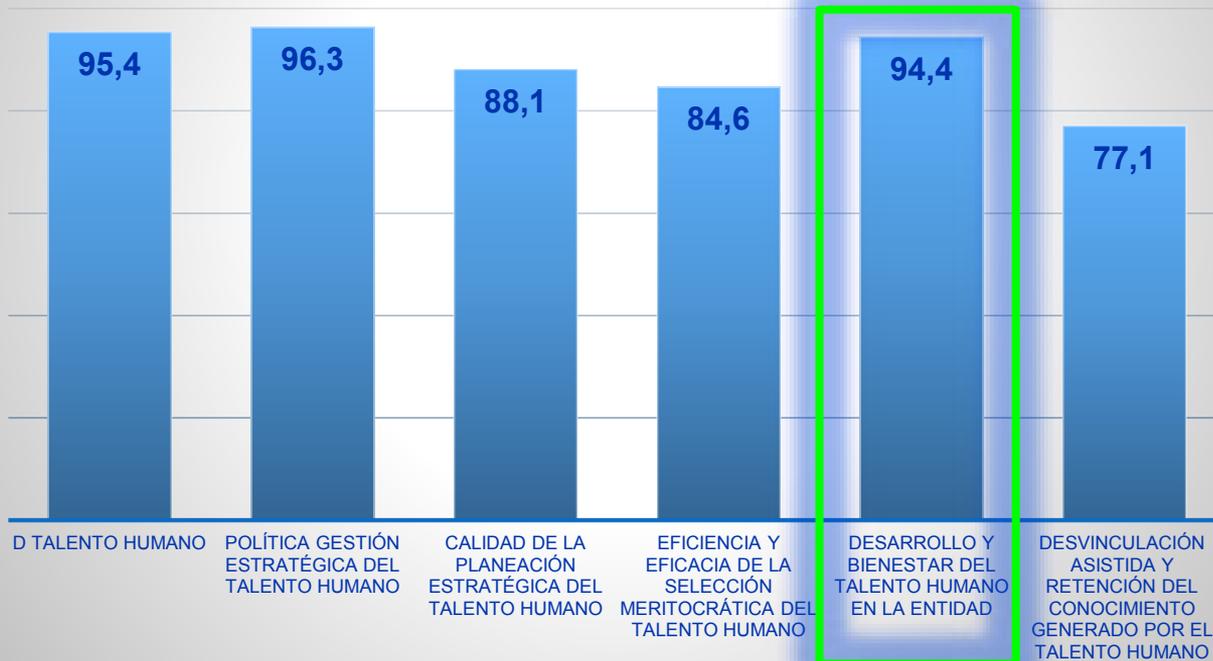
81,8

2019

Se destacan los sectores de **Ciencia, tecnología e innovación y Relaciones Exteriores** con un crecimiento promedio de **10 puntos** respecto del año 2018.

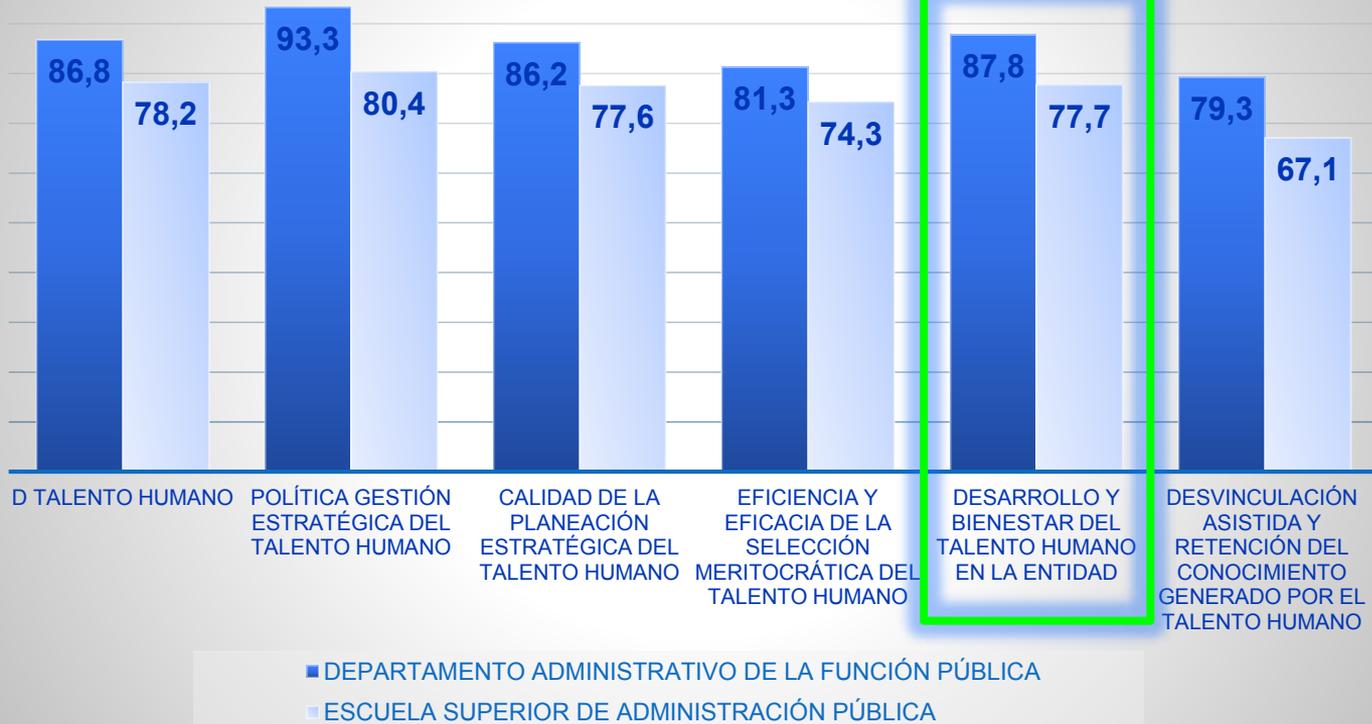
Sector de Ciencia, Tecnología e Innovación

Del análisis del comportamiento de los resultados en los 5 sectores con mejor puntaje en la política de **GETH**, se evidencia una tendencia en la cual el índice mejor calificado es el de **Desarrollo y Bienestar del Talento Humano**

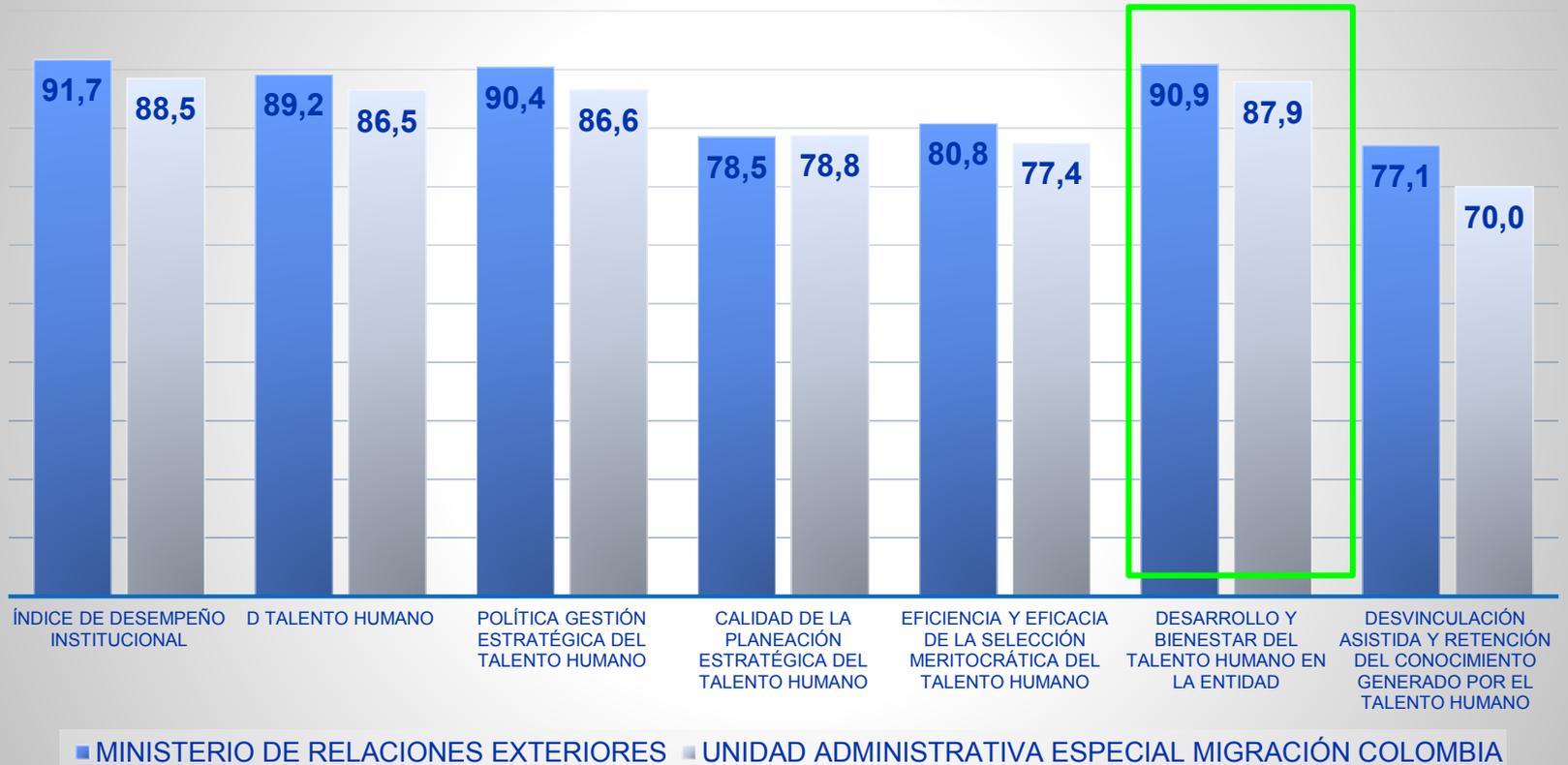




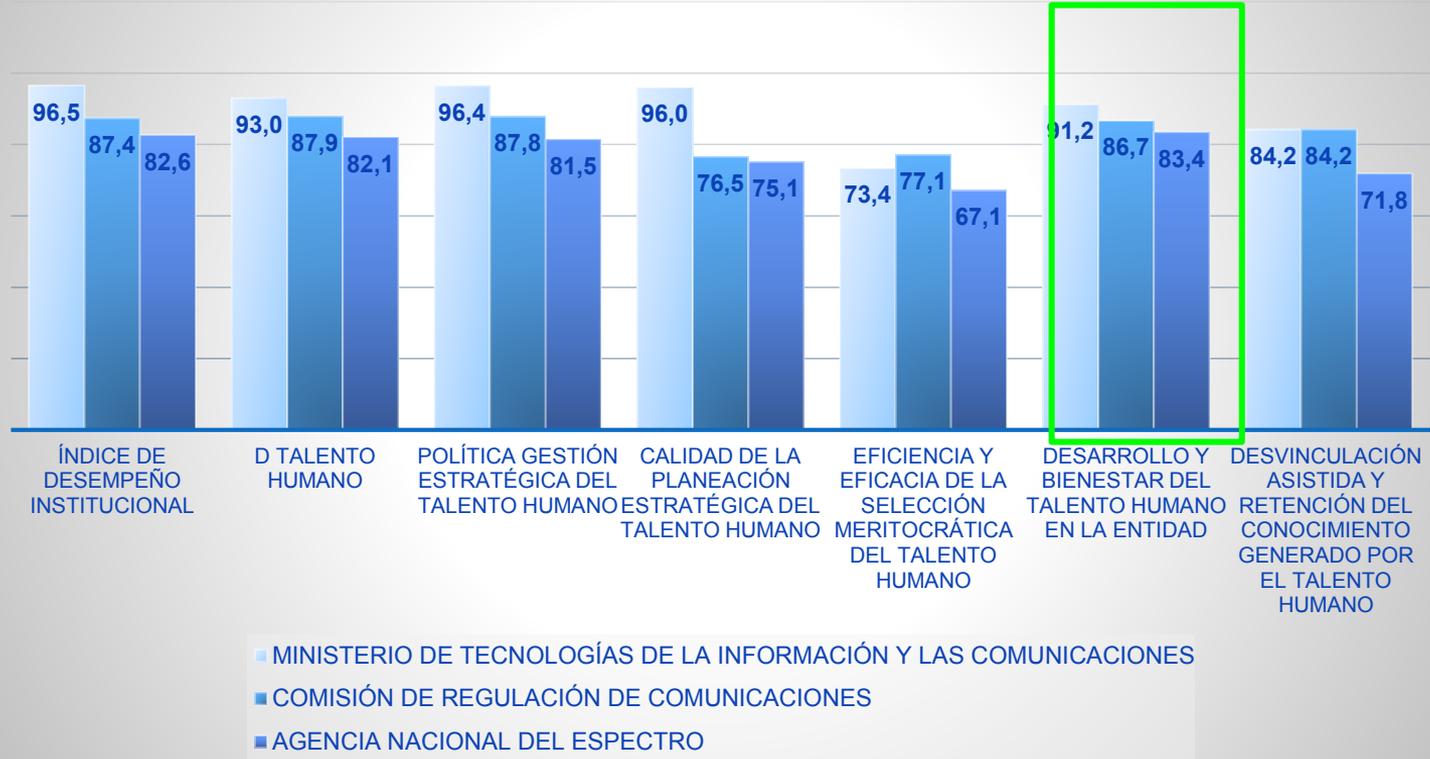
Sector Función Pública



Sector Relaciones Exteriores

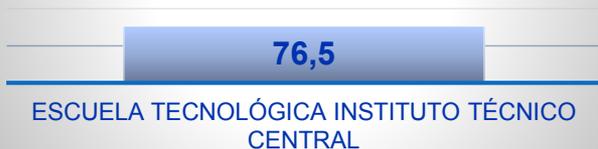


Sector Tecnologías de la Información



Sector Educación

Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del...



De las entidades del Sector Educación, 5 obtuvieron un mayor puntaje en el índice Desarrollo y Bienestar.

Orden Nacional

Calidad de la planeación estratégica del talento humano



Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad



Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano



Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano





Resultados por Sector Administrativo en la Política de GETH – Menores puntajes

| | 2018 | 2019 | | 2018 | 2019 |
|--|------|------|--|------|------|
|  Ciencia | 82,7 | 96,3 |  Trabajo | 74,8 | 82,0 |
|  Función Pública | 85,6 | 86,8 |  Cultura | 75,4 | 79,6 |
|  TICS | 81,8 | 88,6 |  Defensa | 73,0 | 81,9 |
|  R. Exteriores | 78,2 | 88,5 |  Justicia | 72,4 | 80,9 |
|  Educación | 79,3 | 86,4 |  Salud | 72,8 | 80,1 |
|  Inclusión Social | 79,4 | 86,1 |  Minas | 74,3 | 77,5 |
|  Comercio | 77,6 | 85,1 |  Ambiente | 73,2 | 77,6 |
|  Presidencia | 76,2 | 83,9 |  Estadística | 74,8 | 75,4 |
|  Vivienda | 74,5 | 83,2 |  Planeación | 72,1 | 78,6 |
|  Transporte | 73,9 | 83,6 |  Agropecuario | 66,2 | 76,4 |
|  Hacienda | 73,7 | 83,3 |  Interior | 66,6 | 76,6 |
| | | |  Deporte | 61,1 | 62,0 |

De los sectores que obtuvieron menor puntaje, el sector **Agropecuario** y el sector **Interior** obtuvieron un incremento promedio de 10 puntos.



Análisis de los Resultados de la Medición nivel territorial



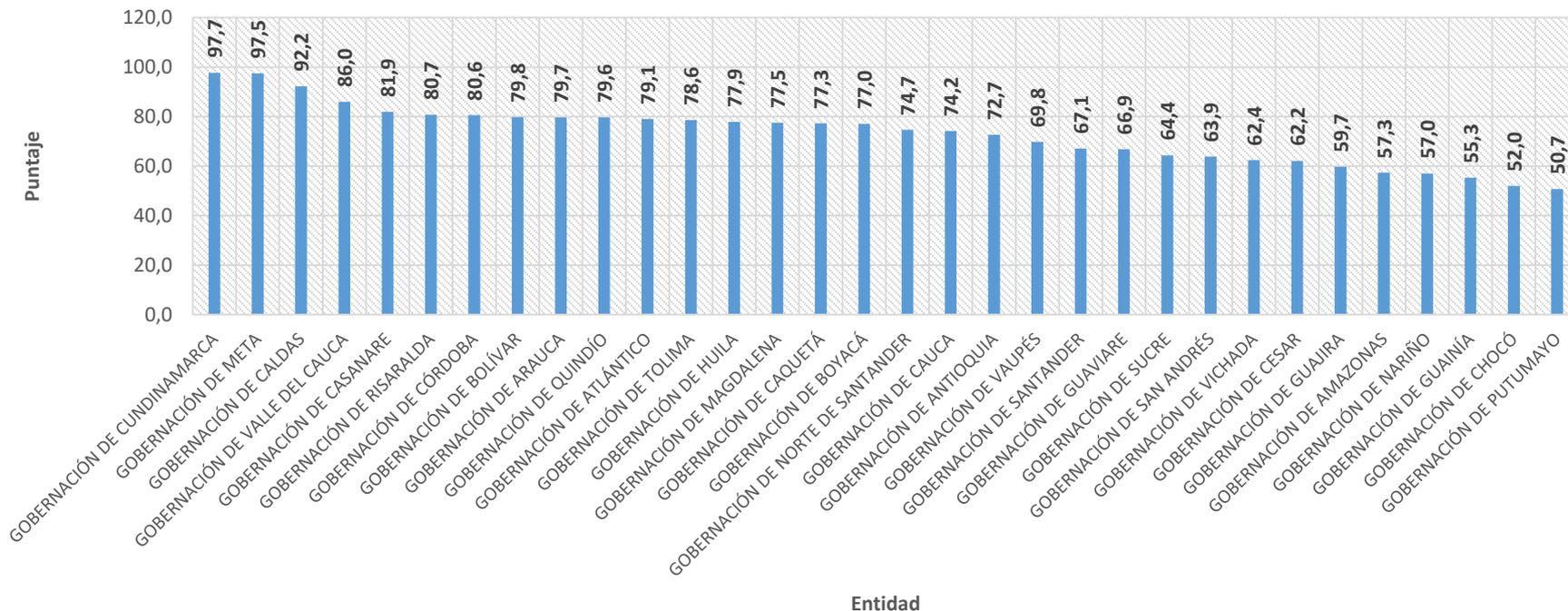
Top 5 de Gobernaciones con mayor puntaje en la política GETH Vs Mayor puntaje del Subíndice





Top 5 de Gobernaciones con mayor puntaje en la política GETH Vs Mayor puntaje del Subíndice

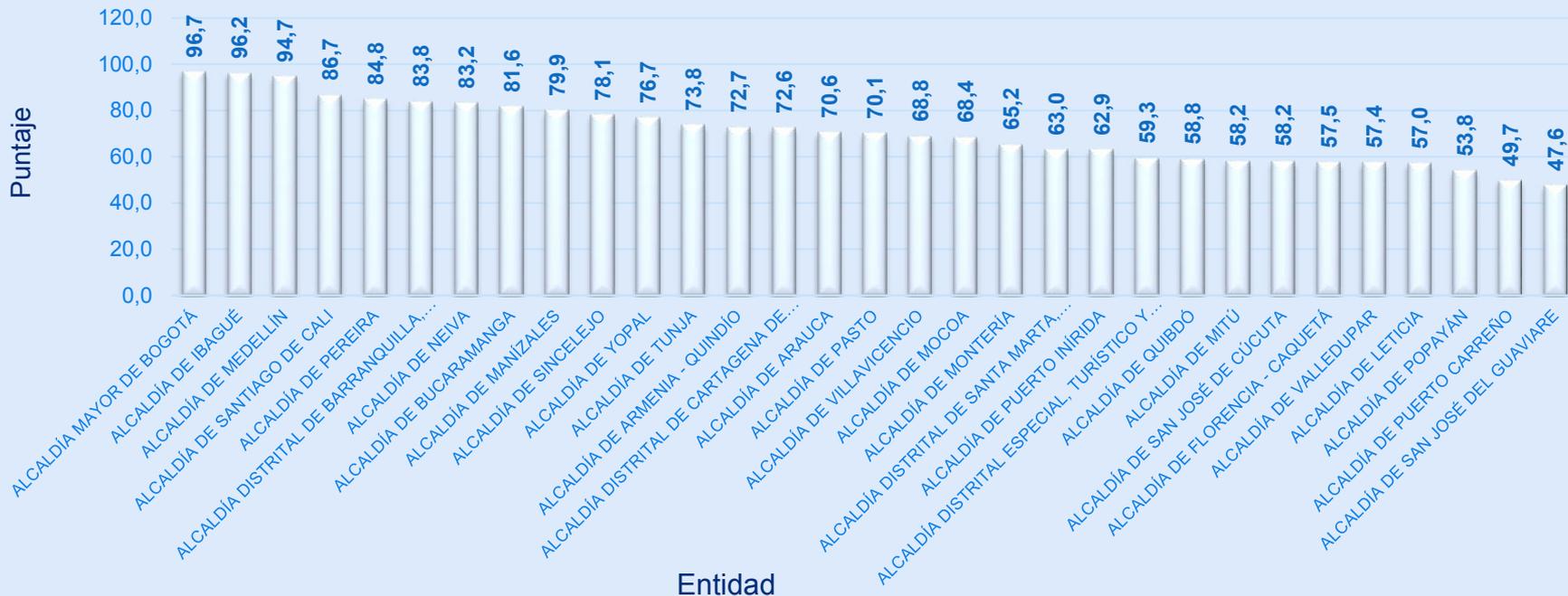
Política de Talento Humano - Gobernaciones





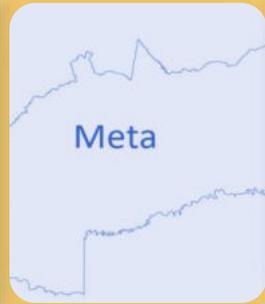
Top 5 de Gobernaciones con mayor puntaje en la política GETH Vs Mayor puntaje del Subíndice

Política de Talento Humano - Alcaldías Capitales





Top 5 de Gobernaciones con mayor puntaje en la política GETH Vs Mayor puntaje del Subíndice



GETH

98,0

Calidad de la planeación estratégica del TH

97,8

GETH

97,3

Calidad de la planeación estratégica del TH

97,5

GETH

92,1

Calidad de la planeación estratégica del TH

96,1

GETH

87,5

Desarrollo y bienestar del TH en la entidad

87,2

GETH

85,8

Calidad de la planeación estratégica del TH

90,9



Top 5 de las Gobernaciones con menor puntaje en la política GETH Vs Mayor puntaje del Subíndice



GETH

55,2

Calidad de la planeación estratégica del TH

59,6



GETH

55,1

Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del TH

64,3



GETH

50,6

Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del TH

60,8



GETH

48,4

Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del TH

57,3



GETH

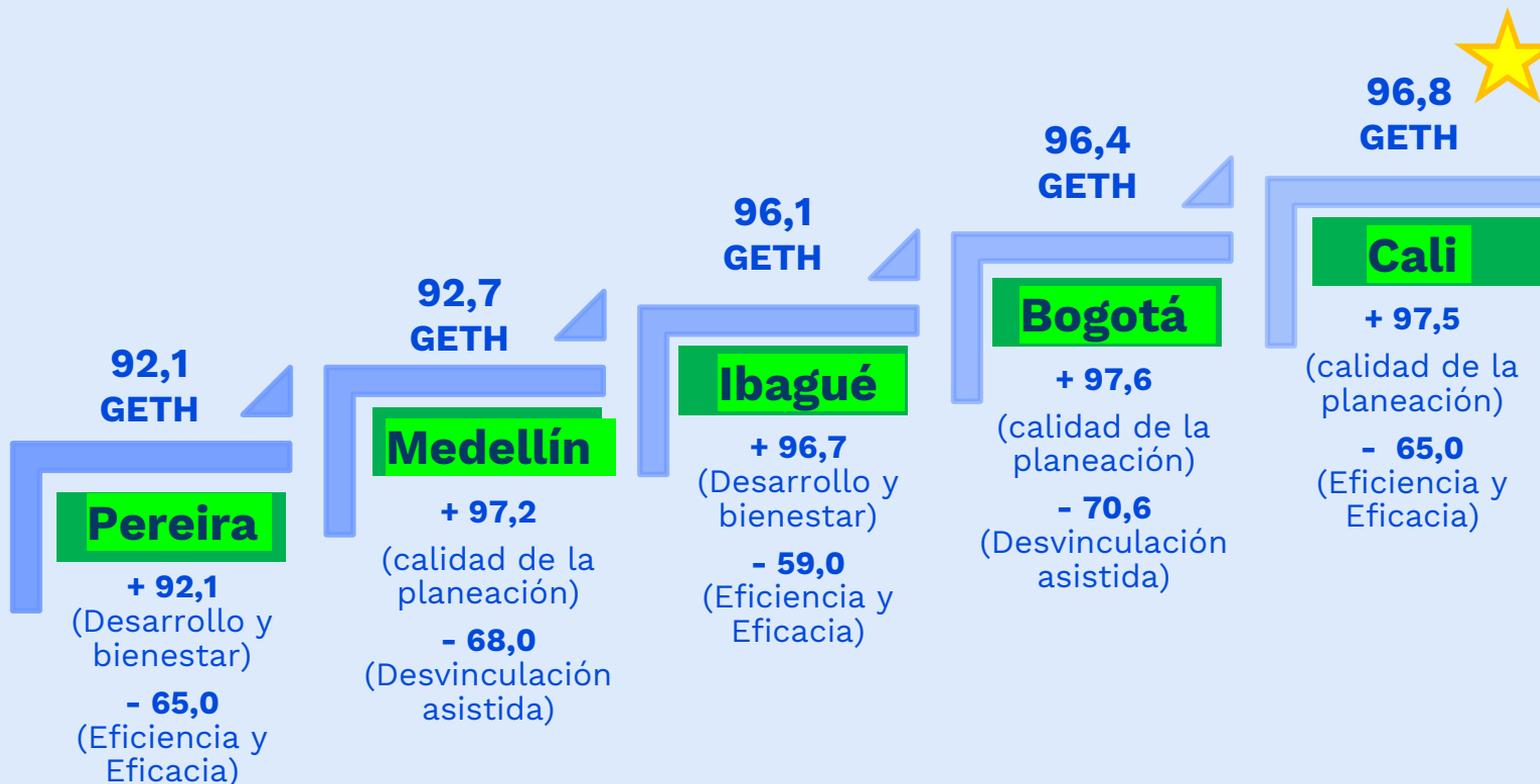
47,4

Desarrollo y bienestar del TH en la entidad

49,3

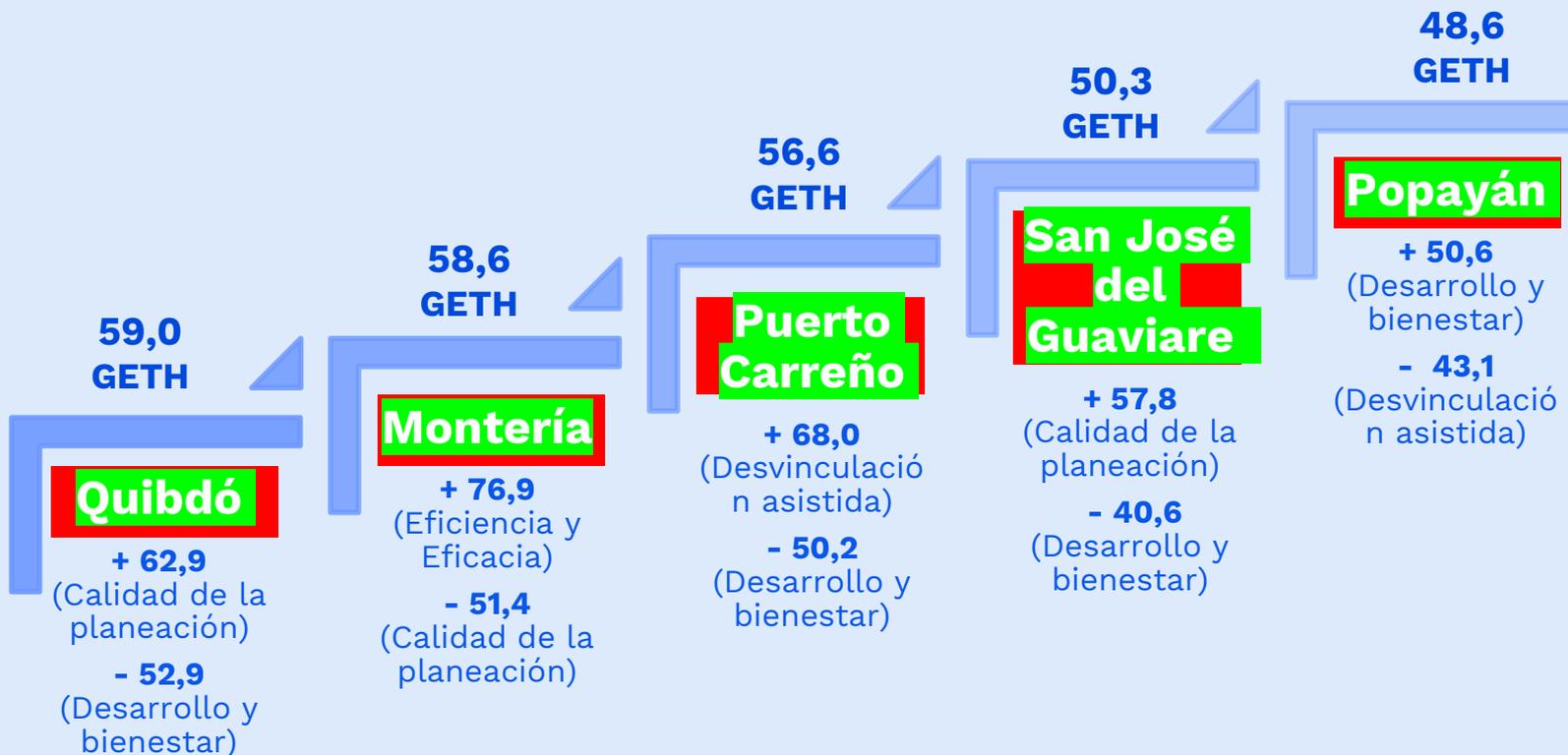


Top 5 de las Alcaldías Capitales con mayor puntaje en la política GETH Vs Mayor y menor puntaje del subíndice





Top 5 de las Alcaldías Capitales con menor puntaje en la política GETH Vs el mayor y menor puntaje del subíndice



Orden
Territorial



Acciones para fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano

Acciones para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano

01

Teletrabajo: tiene como principio orientador la voluntariedad, entendida como el acuerdo de las voluntades de la administración y del empleado público para realizar las funciones propias del empleo mediante dicha modalidad, su permanencia y la terminación del mismo.

Avance 2020: 24 para un acumulado de **274**



02

Horarios flexibles: Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos equilibrando su vida familiar y laboral, es un propósito en la gestión del talento humano.

Avance 2020: 12 para un acumulado de 200



03

Bilingüismo: Capacitar en inglés a servidores públicos y contratistas, con el fin de mejorar el desempeño laboral, las posibilidades de desarrollo profesional y personal, así como facilitar la gestión de los compromisos internacionales.

Avance 2020: 2.290 inscritos para un acumulado de **14.514**



04

SIGEP I y II: Gestión en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP



05

Servimos: busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Avance 2020: 3.891 servidores para un acumulado **48.110**



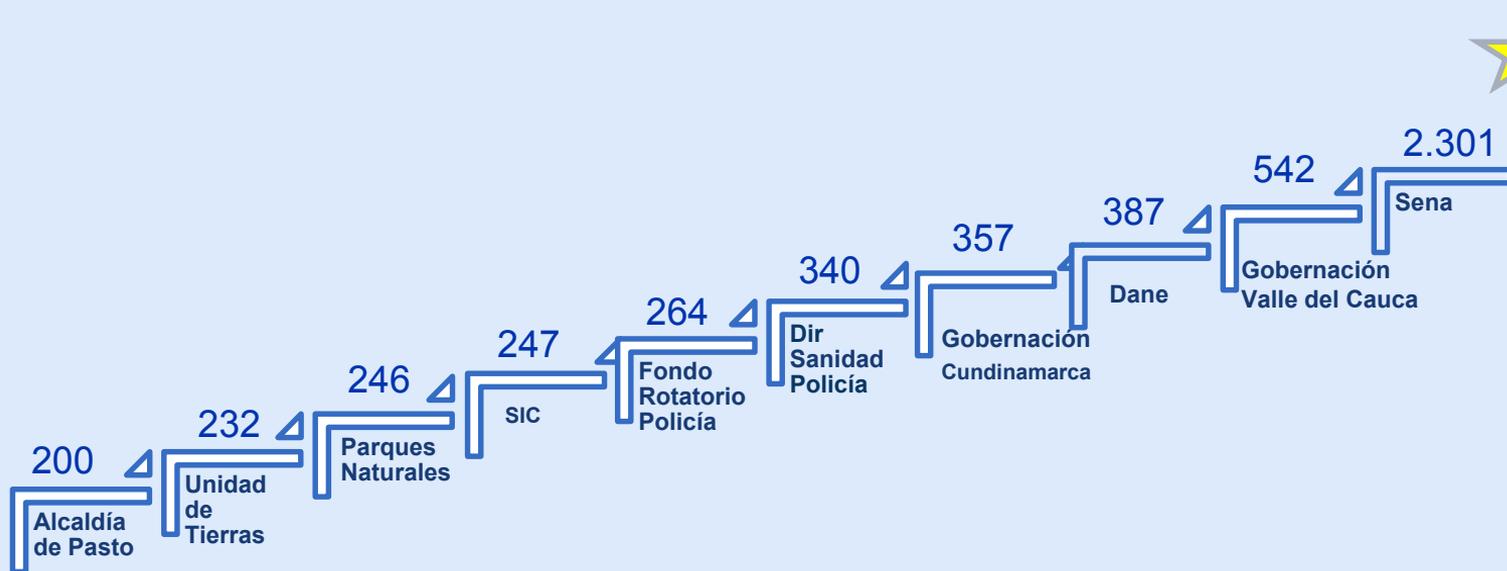


Jóvenes vinculados y contratados en entidades del orden nacional y territorial





Top 10 de las entidades del orden nacional y territorial con mayor número de jóvenes





Vinculación de personas con Discapacidad en el Sector Público

Total Servidores públicos en el Estado Colombiano

1.236.749*

Total reporte personas con discapacidad

4.367***

Personas con Discapacidad reportadas en el SIGEP
PcD



0,35%

Entidades Públicas



11%

Total Entidades Públicas

6.261**

Total entidades con reporte de personas con discapacidad

701***

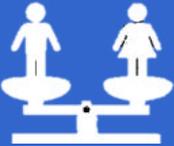
Actualmente se encuentra abierto el aplicativo para que las entidades públicas reporten la información de Ley de Cuotas para esta vigencia y lograr la meta para este año definida en el PND.

* Información con corte a 30 de junio de 2020

** Información con corte a 18 de marzo de 2020

*** Fuente: SIGEP/ Encuesta DEP a 30 de junio de 2020

Información diligenciada por los servidores públicos en su hoja de vida en el SIGEP



Cumplimiento de la Ley de Cuotas



Decreto 455 de 2020, por medio del cual se establecen las reglas para lograr la paridad género en los empleos nivel directivo

Actualmente se esta revisando la información que reportaron las entidades en el aplicativo que se dispuso para que las entidades públicas reportaran la información de Ley de Cuotas para esta vigencia y lograr la meta para este año definida en el PND.

Modelo Programa Nacional de Bienestar 2020-2022

Eje 1. Equilibrio
Psicosocial

Eje 2. Salud
Mental

Eje 3. Convivencia
Social

Eje 4. Alianzas
Interinstitucionales

Eje 5. Transversal Transformación Digital

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS 2020-2022?



Objetivo y visión del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Objetivo general

Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva

Visión

El Estado colombiano contará en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

Principales cambios del PNFC

- ✓ **Enfoque:** desarrollo y profesionalización del SP
- ✓ Tres ejes temáticos:
 - Gestión del conocimiento
 - Creación de valor público
 - Gobernanza para la paz
- ✓ Aplicación de NCL - ESAP
- ✓ Apertura de enfoques pedagógicos
- ✓ Aprendizaje organizacional
 - Método DNAO
 - Diseño instruccional
 - Evaluación de resultados de aprendizaje
- ✓ Redes de conocimiento



- ✓ **Enfoque:** cultura e identidad del SP
- ✓ Cuatro ejes temáticos:
 - Gestión del conocimiento y la innovación
 - Creación de valor público
 - Transformación digital
 - Probidad y ética de lo público
- ✓ Aplicación de NCL – R. 667/18
- ✓ Organización metodológica del conocimiento de lo público
- ✓ Formación continuada
- ✓ Aprendizaje organizacional
- ✓ Formación de directivos públicos: agentes de cambio

Ejes temáticos actualizados



Orientación temática de prioridad

-  **Perfilar comportamientos para construir identidad**, servidores públicos productivos, innovadores, que se adaptan al cambio y que reconocen y defienden el valor de lo público.
-  **Posicionar las capacidades blandas**, como catalizador para el desarrollo y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos
-  **Vinculación con el Plan Nacional de desarrollo**, Lo que necesitan aprender los servidores y las entidades para llevarlo a acabo.
-  **Introducción de técnicas, tecnologías y modelos mentales innovadores** para agregar valor a la gestión de la formación y capacitación de servidores públicos.



Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones

1

Teniendo en cuenta la falta de coincidencia de lo que manifiestan Alcaldías y Gobernaciones frente a los aspectos por mejorar, así como, aquellos que agregan valor a sus entidades, nos indica la complejidad y la necesidad de seguir fortaleciendo una estrategia diferencial para atender el territorio.

2

Ninguna entidad a nivel central o territorial, se destacó por la implementación del índice de Desvinculación asistida y retención el conocimiento generado por el talento humano, por lo que se debe fortalecer el desarrollo de estos índices en las entidades.

3

Dentro de la estrategia territorial, implementaremos, la RUTA de asesoramiento para el cierre de brechas y dejar capacidad instalada en las entidades.

4

Todas las entidades tienen el reto de seguir implementando la política de GETH.

5

El índice de mayor incidencia, en la política de GETH, es el desarrollo y bienestar del talento Humano en las entidades, siendo el corazón de MIPG, es importante, fortalecer aquellas entidades que mostraron alguna debilidad en éste índice.

6

En el fortalecimiento de las entidades del orden Nacional, el acompañamiento de la estrategia, liderada por la cabeza de sector, y en el territorial por la Gobernación es fundamental con el fin de consolidar el compromiso de mejora es fundamental.



Recomendaciones



Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Implementar estrategias enfocadas en el desarrollo de los servidores públicos, identificando de manera individual y transversalmente, las competencias laborales necesarias para mejorar la calidad del rol y sus funciones, en pro de la mejora de los productos y/o servicios que tiene por naturaleza la entidad.



Seguir avanzando en el merito en los cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Así como acompañar a los servidores públicos en el entendimiento de su cargo, frente a la misión de la entidad, con una visión sistemática, del impacto de su rol en cada uno de los procesos de la misma, con el fin de sensibilizar al colaborador en la importancia de la calidad de su desempeño y el impacto del mismo, frente a la calidad de los servicios entregados por la entidad.



Se debe mantener la información completamente al día en el SIGEP y es fundamental realizar una caracterización mapeo de los servidores de la entidad, con el fin planear proyectos enfocados según sus propias especificidades.



Es importante diseñar estrategias enfocadas en las recomendaciones de los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, como son el Equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, la Convivencia Social y las alianzas Interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aliado estratégico.



Recomendaciones



Política Gestión Estratégica del Talento Humano



La desvinculación del Servidor Público debe tener un plan de acompañamiento desde el enfoque psicológico, el desarrollo de nuevas ideas de emprendimiento y la inclusión de su familia en el proceso de retiro, entendiendo el impacto que genera el cambio de vida a partir de adquirir el derecho del retiro como pensionado.



Es necesario que las áreas de Talento Humano, tengan un tablero de control de indicadores, que les permita medir el impacto en cada una de sus estrategias, desde los diferentes enfoques y programas.



Las áreas de Talento Humano deben tener mecanismos y estrategias para mejorar su cultura organizacional enmarcada en los ejes que refiere el código integral, el buen ambiente laboral, la salud integral del Servidor Público y el equilibrio en su vida laboral, fortaleciendo las competencias como la comunicación asertiva, la escucha activa, la inteligencia emocional y el respeto colectivo.



Es importante implementar las acciones propuestas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de crear planes de capacitación que realmente apunten a la mejora de las competencias laborales de todos los Servidores Públicos, hacia la transformación del Servidor Público 4.0.

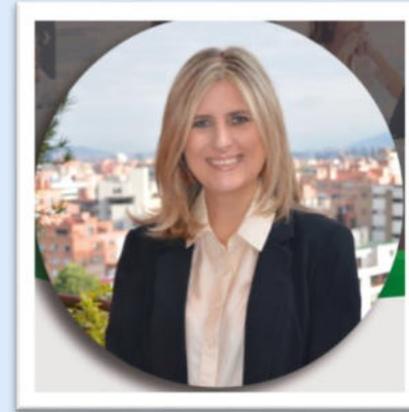
La transformación digital en las áreas de
Talento Humano

ACRIP

Septiembre de 2020



Mario Plata García
Director Ejecutivo
Asociación de Gestión Humana
ACRIP Bogotá



Gladys Vega
Presidente Junta Directiva ACRIP
Bogotá

PIENSA DIFERENTE Y CONQUISTA EL FUTURO



5 FEBRERO
2020
Hotel Grand Hyatt



Trabajamos en comunidad **para que el talento humano en Colombia esté en el más alto nivel, sea la prioridad uno**, y el autentico motor de influencia y decisión.

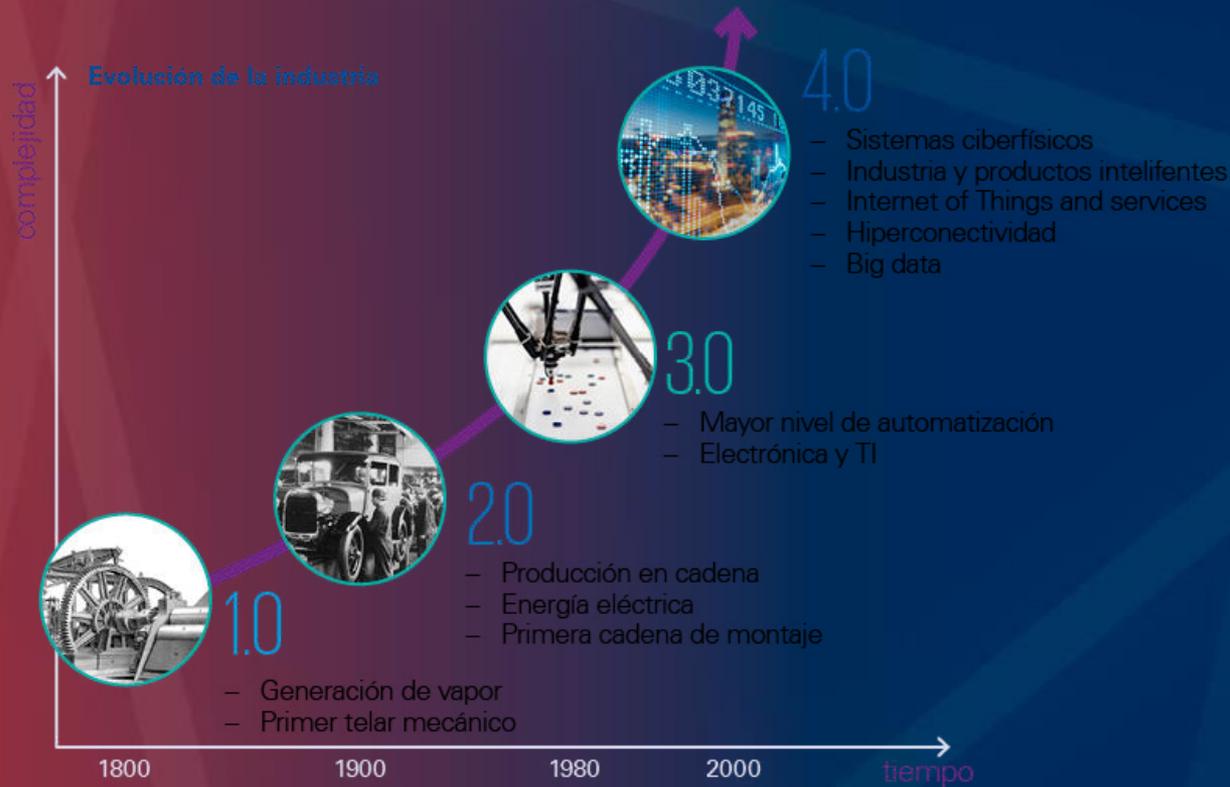


En un mundo que cada vez mira con más fascinación a las máquinas, a los robots, a la inteligencia artificial **existen también los que pasan los días y las noches pensando como llevar a un mejor lugar a las personas.**

Cambiando de pensamiento



Y con una gran responsabilidad en la Revolución 4.0



Fuente: Elaboración propia en base a Zukunftsprojekt Industrie 4.0

Transformación Digital



NO ES



DIGITALIZACIÓN

**ADOPCIÓN
TECNOLÓGICA**

DESHUMANIZACIÓN

Transformación Digital



NO ES

Un paso hacia la construcción de La Matriz



Transformación Digital



El proceso para convertirse en una organización competitiva en los nuevos mercados digitales



- **Centrada en el Cliente**
- **Nativa digital**
- **Conectada y alineada (sin silos funcionales)**
- **Adaptable, Ágil, Flexible, Fluida**
- **En permanente Innovación**
- **Operando en la nube, deslocalizada, distribuida**
- **Empoderando lo humano APOYADO en lo tecnológico**

Transformación Digital



“Cuando la transformación digital se realiza correctamente, es como una oruga que se convierte en mariposa, pero cuando se hace de manera incorrecta, todo lo que tienes es una oruga muy rápida”

George Westerman

Científico Investigador Principal de la iniciativa MIT Sloan sobre la economía digital

Transformación Digital

COMIENZA POR LAS PERSONAS

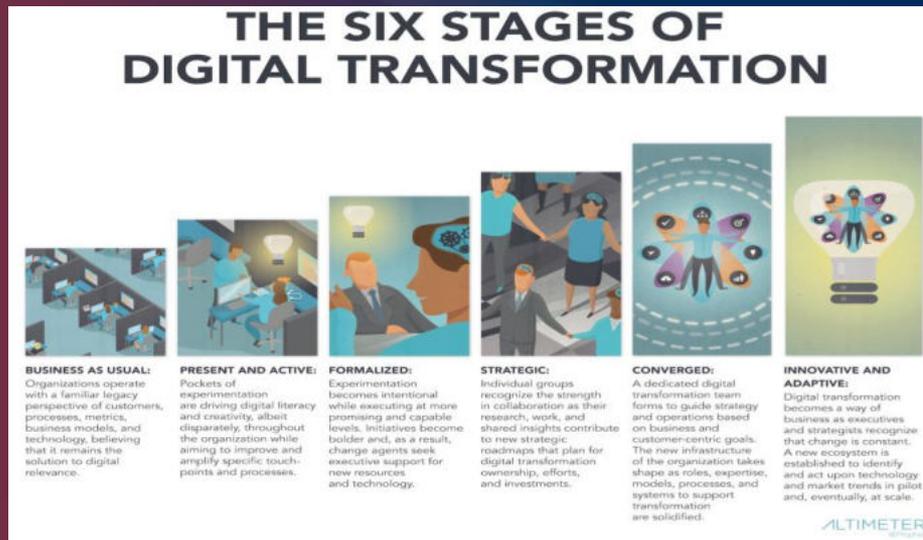
Es primero un cambio cultural, de mentalidad y de estructura organizacional



PARA PERMITIR APROVECHAR LA INDUSTRIA 4.0

en optimizar su estrategia, procesos y oferta de valor alrededor de la experiencia y conocimiento del cliente

Transformación Digital



Del “Negocio
como Siempre”



Innovadora y
Adaptable

Como es la organización “del futuro”?

14 PRINCIPLES OF THE FUTURE ORGANIZATION



Transformación Digital y las Areas de Talento Humano



1. El rol DE
2. El impacto EN

El Rol de TH en la Transformación Digital

ES ESTRATÉGICO



Recordemos: TD comienza por las Personas! Y es aquí donde muchos procesos fallan... 70% Según McKinsey!!

El Rol de TH en la Transformación Digital



**ALINEAR EL TALENTO
A LA ESTRATEGIA**
... ser un “socio” principal del proceso

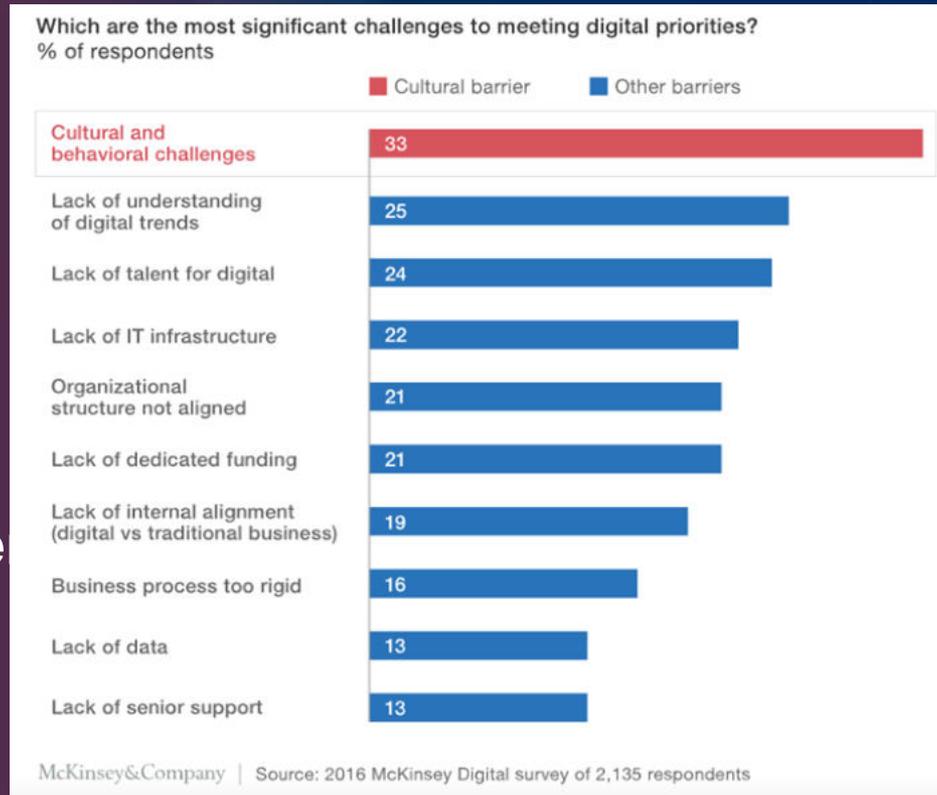
El Rol de TH en la Transformación Digital

- **Desarrollo de Cultura adecuada**
 - Abierta a los cambios que implica y a los riesgos a tomar
 - Tolerante al error creativo – clave para innovación
 - Romper los silos – organización conectada
 - Centrada en el cliente
 - Fuerza de Trabajo Motivada
 - Sentido de Propósito y Pertenencia
 - Diversa

El Rol de TH en la Transformación Digital

“La Cultura se come de desayuno a la Estrategia”

Peter Drucke



El Rol de TH en la Transformación Digital



- **Nuevas habilidades**
 - Las 4C: Comunicación, Creatividad, Colaboración, Pensamiento Crítico
 - Habilidades digitales
 - Upskilling / Reskilling
 - Nuevo liderazgo

Identificación y Desarrollo

El Rol de TH en la Transformación Digital



- **Talento Adecuado**
 - Identificar, desarrollar y/o atraer
 - Cambio de los renuentes
 - Rediseño de la medición de desempeño

El Rol de TH en la Transformación Digital



- **Habilitador del Aprendizaje y el Conocimiento**
 - Nutre la innovación
 - El nuevo “oro”
 - Necesidad de Constante reaprendizaje y acceso a nueva información
 - Desarrollo esquemas de auto-servicio

Y el Impacto EN - GH Digital



- **Gestión basada en Data**
- Analítica de Personas
- **Centrada en el Cliente**
- Interno y Externo
- **Automatización**
- **Transaccional**
- **En tiempo real**

Y el Impacto EN (GH Digital)



ENTREGA ACTUAL DE RR.HH

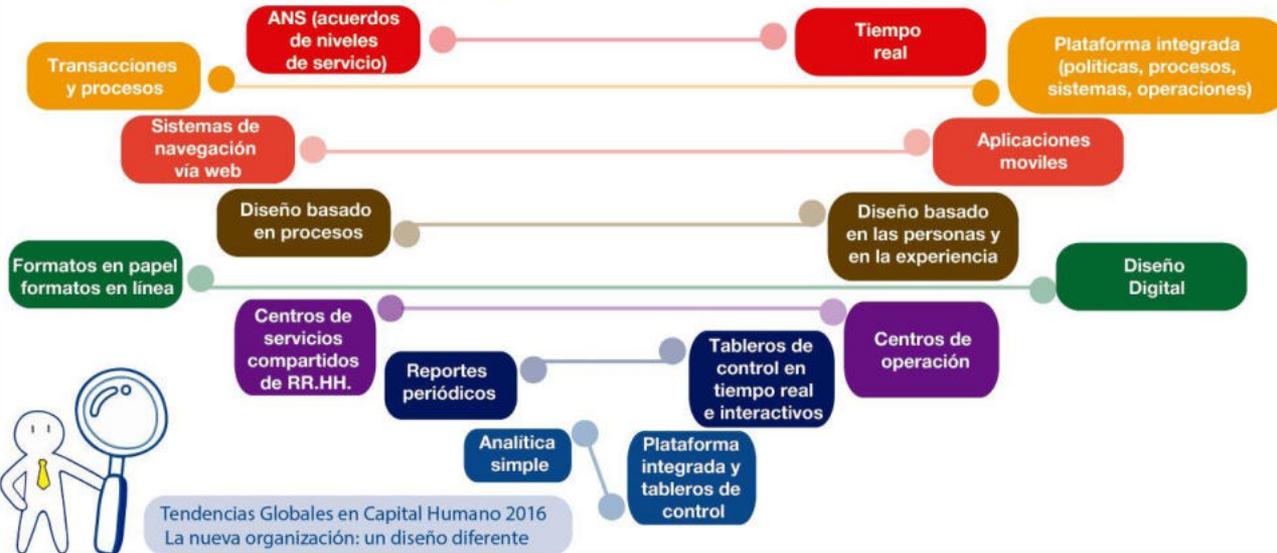
VS TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DESIGN THINKING



www.andygarcia.pe

ENTREGA ACTUAL

RR.HH. DIGITAL



Y el Impacto EN (GH Digital)

TECNOLOGIAS

Workforce Planning

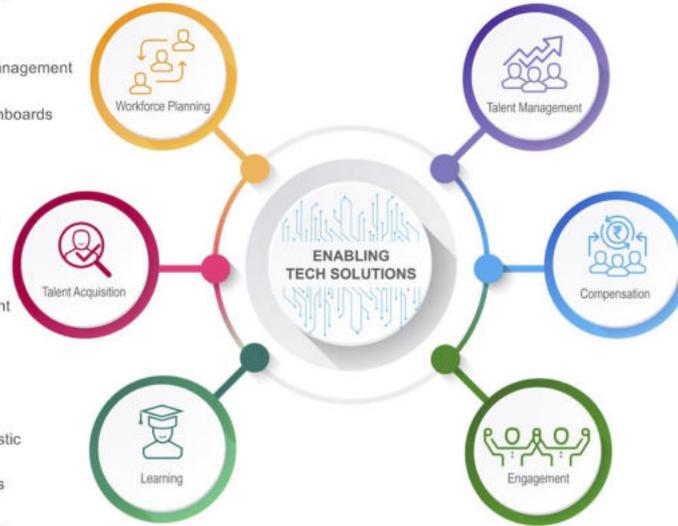
- Skill Management System
- Resource Allocation System
- Intelligent & Proactive Bench Management
- Contract Budget Management
- Real Time, Action Oriented Dashboards

Talent Acquisition

- 80% Automation, AI, ML Based
- 1 Way Video Interview
- Personality Assessment
- Cognitive Recruitment
- Cognitive Candidate Engagement
- Role Based Assessments
- Online Communication Test

Learning

- Industry Skill Curation & Diagnostic
- Skill Profile
- Personalized Learning Pathways
- AI based Career Planning
- Learning Outcome Quantification



Engagement

- Digital, Integrated Platform
- Employees Insights
- Surveys Linked To Lifecycle, Events
- Integrated Dashboards
- Action Planning

Talent Management

- 20 Libraries - Jobs & Best Practice
- Cognitive Career Coach
- Competency Framework
- Assessments
- Employee Lifecycle Management

Compensation

- Design & Define Multiple Simulations In Minutes
- Predefined Models
- Empower Managers – User Friendly Self Service
- Advanced & Predictive Analytics
- Great User Experience
- Ready To Launch Surveys

Futuro de RH



Podemos salirnos del molde ?





Estos retos nos exigen:

VALOR de a
AFUERA hacia
ADENTRO

Articular
AGENDAS
ORGANIZACIONALES

Elevando la
Barra de la
Función y sus
Profesionales

Ser
CAMPEONES
de **INCLUSION**



Valor de Afuera Hacia Adentro

RH genera valor cuando sabe evolucionar a un “enfoco de afuera hacia adentro”, sin descuidar los servicios higiénicos



RH genera valor cuando sabe evolucionar a un “enfoque de afuera hacia adentro”, sin descuidar los servicios higiénicos



La Mesa... Nuestras Opciones



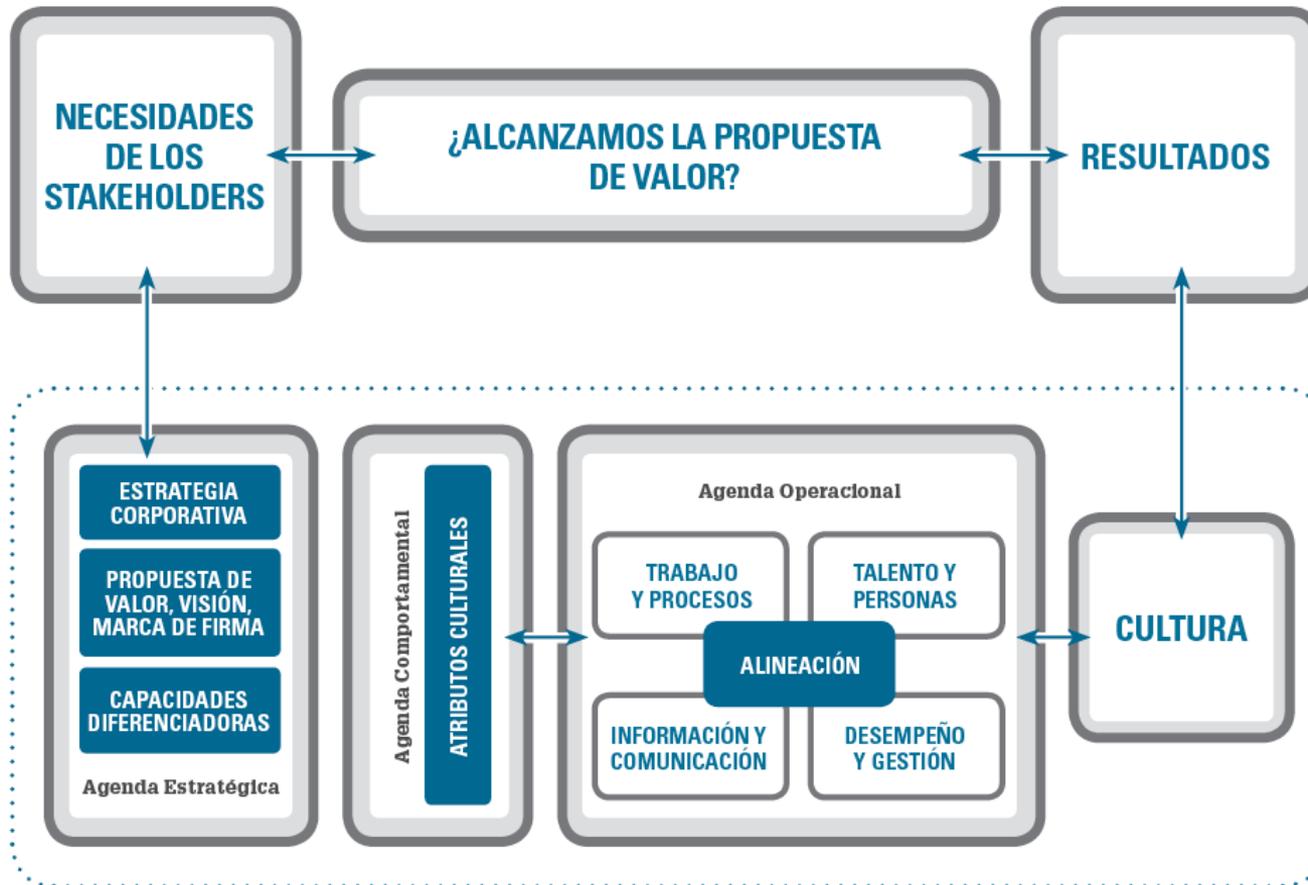


Articular

AGENDAS

ORGANIZACIONALES

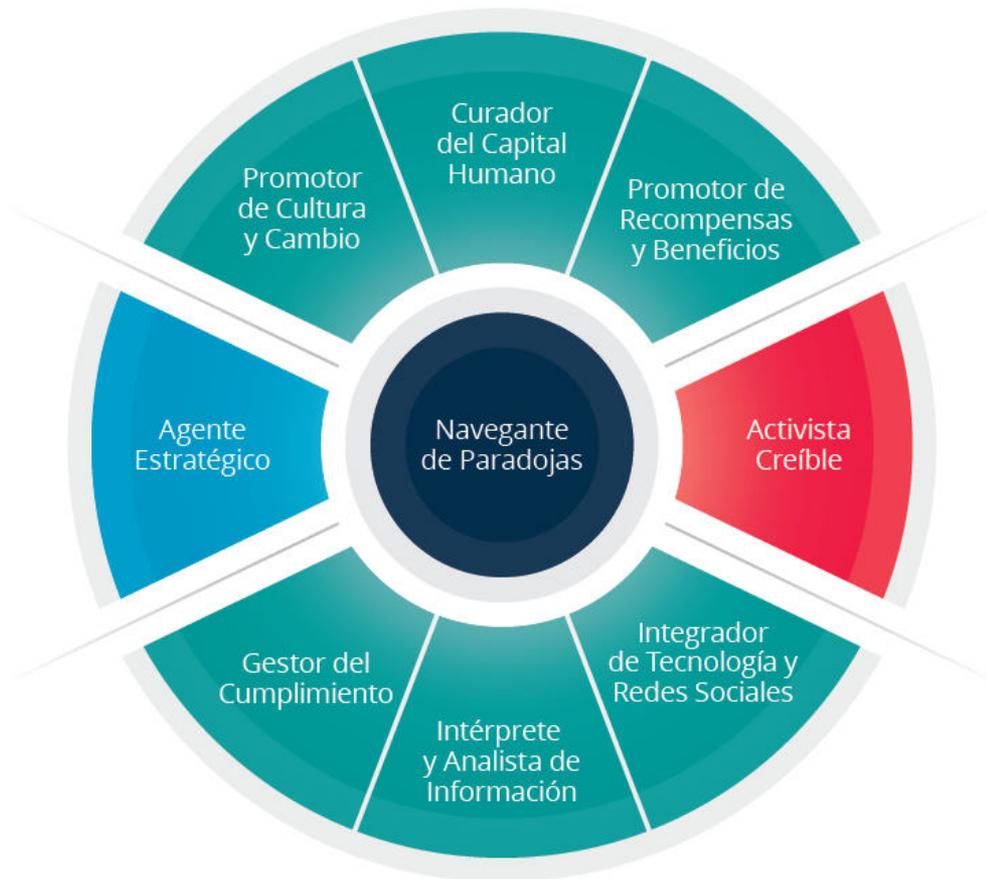
Alineando Agendas para crear Dirección Estratégica



Elevando la Barra de la Función y sus Profesionales



El Modelo HRCS ha evolucionado para reflejar las nuevas expectativas de RH en un mundo tan cambiante



Foco Hoy

3 Ejes Principales



A diverse group of five young adults (three men and two women) are shown from the chest up, celebrating enthusiastically. They are all smiling broadly and have their arms raised in the air. The background is a gradient of blue and red with abstract geometric patterns. The text 'Ser CAMPEONES DE INCLUSIÓN' is overlaid on a white banner at the bottom center.

**Ser CAMPEONES DE
INCLUSIÓN**



LOS CAMPEONES
DE INCLUSIÓN
son conscientes
de buscar nuevas
ideas de todas
partes y no se
limitan en su
observador.



SOLO CON USTEDES

Los obsesionados por las personas y por su talento,

Quienes quieren que las personas sean el centro y el principal foco de atención para las empresas.

Ustedes, quienes entienden la importancia de ser los consejeros de más alto nivel.



¡GRACIAS!

**SEGUIREMOS trabajando
y consolidando el
VERDADERO LENGUAJE
DEL TALENTO**

Lanzamiento Encuesta Banco Mundial
DANE – Función Pública
Septiembre de 2020



Institute of Education



Christian Schuster

Professor in Public Management
University College London



DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS

Alejandro Ramos Hernández
Servidor Público del
Departamento Administrativo
Nacional de Estadística- DANE.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



WORLD BANK GROUP



Global Survey of
Public Servants

UCL
UNIVERSITY COLLEGE
LONDON

Encuesta sobre los desafíos del COVID- 19 en el empleo público en Colombia

Prof. Christian Schuster
Profesor de Gestión Pública,
University College London (UCL)

Alejandro Ramos Hernández
Departamento Administrativo
Nacional de Estadística (DANE)

Agenda

1. Contexto: los desafíos del COVID-19 en el empleo público
2. El valor agregado de la encuesta de servidores y contratistas para su entidad
3. Pasos de implementación
4. Productos y cronograma
5. Conclusiones

Los desafíos en el empleo público con Covid-19

COVID-19 ha cambiado...

- ◆ Lugar de trabajo (teletrabajo – trabajo en casa)
- ◆ Tareas laborales
- ◆ Demandas laborales
- ◆ Demandas extra-laborales en casa
- ◆ Recursos ‘personales’ (por ejemplo optimismo)

Estos cambios generan un sinfín de desafíos para la gestión de personas:

- ◆ Generar cohesión de equipo e interacción social 'virtual'
Liderazgo y supervisión 'virtual' y remoto
- ◆ Propiciar el aprendizaje de habilidades tecnológicas y tareas
- ◆ Gestión de tiempo y asignación de tareas
- ◆ Adquirir equipamiento y recursos de tele-trabajo apropiados
- ◆ ...

Abordar estos desafíos de manera efectiva es clave...

- ◆ ...para evitar el agotamiento (*burnout*), la desmotivación y otras consecuencias adversas en el empleo público.
- ◆ ...para salvaguardar la productividad de las entidades publicas.

Encuestas de servidores y contratistas son un insumo importante

- ◆ ...para entender estos desafíos de manera granular
- ◆ ...y para abordar en base de evidencia estos desafíos en el empleo público.

Los tres valores agregados de la encuesta para su entidad

1.

Entender el impacto del COVID-19 en las actitudes y comportamientos laborales de sus servidores y contratistas con respecto a 2019.

Ejemplos:

- ◆ **Motivación laboral de los servidores y contratistas**
(En comparación con el 2019 - Encuesta sobre el desempeño y ambiente institucional del DANE)
- ◆ **Compromiso organizacional de los servidores y contratistas**
(En comparación con el 2019 - Encuesta sobre el desempeño y ambiente institucional del DANE)
- ◆ **Percepción de productividad en el trabajo en casa**

2.

Entender los desafíos clave de los servidores y contratistas en el teletrabajo y trabajo en casa durante el COVID-19

Ejemplos:

- ◆ ¿Tienen sus servidores y contratistas espacios de trabajo adecuados en casa?
- ◆ ¿Tienen sus servidores y contratistas las habilidades digitales requeridas para trabajar efectivamente en casa?
- ◆ ¿Tienen sus servidores y contratistas obligaciones en casa que complican el cumplimiento de tareas laborales?

3.

Entender el grado de aplicación de buenas prácticas de teletrabajo y trabajo en casa en su entidad

Ejemplos:

- ◆ ¿Los superiores lideran efectivamente remotamente?
- ◆ Claridad de las (nuevas) tareas por parte de los servidores y contratistas
- ◆ Mantenimiento de las conexiones informales y la cohesión en el equipo

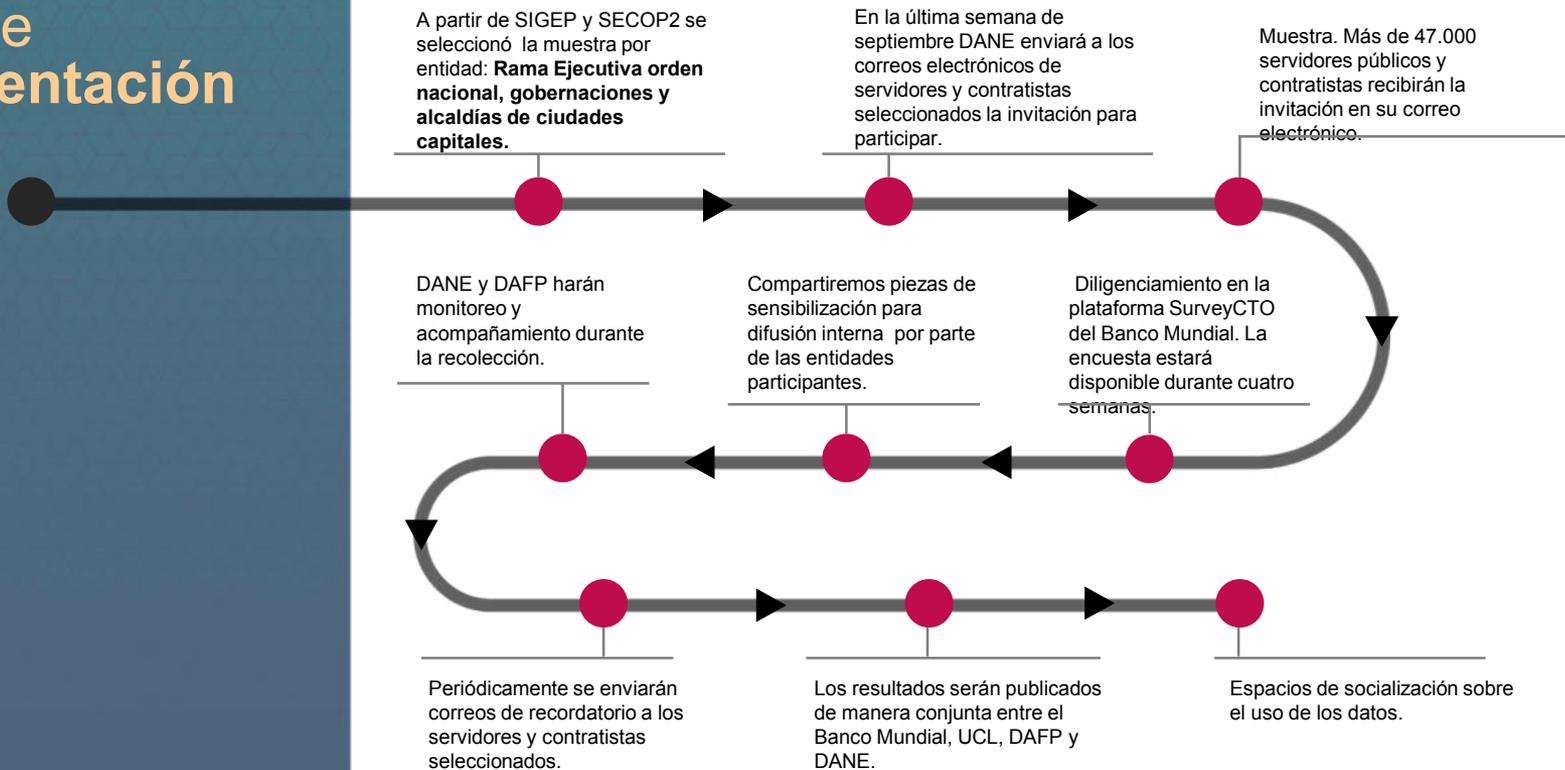


En conjunto, la encuesta le entrega un diagnóstico **(comparativo con otras entidades)** para permitirle entender mejor los desafíos en la gestión de personas e identificar posibles mejoras.

Además, genera evidencia para fortalecer los instructivos de gestión de personas en el Estado y, en particular, del teletrabajo y el trabajo en casa.

Pasos de implementación

Pasos de implementación



El papel de las entidades en la realización de la encuesta

- ◆ Compartir las piezas de difusión a través de canales de comunicación de la entidad.
- ◆ Facilitar con oficinas de sistemas que las notificaciones al correo electrónico enviadas por el DANE no sean desviadas al **correo no deseado**.
- ◆ Motivar el diligenciamiento de la encuesta recordando a los servidores y contratistas la importancia de responder la encuesta y las fechas límite para hacerlo.

(correos internos, mensaje en red interna, etc.)

Productos y cronograma

Productos y cronograma

- 1
◆ . Presentación de resultados principales (noviembre)

- 2
◆ . Boletín/reporte nacional (diciembre)

- 3
◆ . Excel para cada entidad participante con datos institucionales, comparados con promedios en el sector público (diciembre)

- 4
◆ . Publicación de micro-datos anonimizados (diciembre)

- 5
◆ . Taller con entidades participantes para presentar reporte nacional y funcionamiento de los Excels institucionales (Por definir)

Conclusiones

- ◆ **La encuesta de servidores y contratistas ayuda a cada entidad a entender mejor los desafíos de sus servidores y contratistas durante el COVID-19**, y a abordar estos desafíos con buenas prácticas, particularmente para el teletrabajo y trabajo en casa.
- ◆ Además, puede informar las políticas de gestión de personas del Estado.
- ◆ La encuesta no tiene costo financiero directo ni para su entidad, ni para el Gobierno colombiano.
- ◆ **Pero:** requiere su participación activa para implementarla efectivamente en su entidad.

Encuesta sobre los
desafíos del COVID-19
en el empleo público en Colombia



Más de
47.000

**servidores
públicos y
contratistas**

de la Rama Ejecutiva del
orden nacional,
governaciones y alcaldías
de ciudades capitales
serán encuestados



**Su objetivo
es
identificar:**



Desafíos de los
servidores Públicos
y contratistas
durante la
pandemia



Condiciones de
trabajo en
casa/teletrabajo



Competencias y
tecnologías para
nuevas
modalidades de
trabajo



Retos para los
equipos de trabajo y
gerentes públicos



El servicio público
es de todos

Función
Pública

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



WORLD BANK GROUP



Global Survey of
Public Servants

UCL
UNIVERSITY COLLEGE
LONDON

Muchas gracias
por su atención

University College London
(UCL)

Banco Mundial

Departamento
Administrativo Nacional de
Estadística (DANE)

Departamento
Administrativo de la Función
Pública (DAFP)

Presentación Juegos Virtuales de Integración
de la Función Pública
Ministerio del Deporte
Septiembre de 2020



El deporte
es de todos

Mindeporte



Diana Carolina Breton Franco
Directora de Fomento y Desarrollo
Ministerio del Deporte



**El deporte
es de todos**

Mindeporte

**I OLIMPIADAS VIRTULES DE INTEGRACIÓN
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2020**

**DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DEARROLLO
MINDEPORTE**

**PRIMERAS OLIMPIADAS VIRTUALES
DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS DE
INTEGRACIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS 2020**

GIT DE DEPORTE SOCIAL COMUNITARIO

**DIRECCIÓN DE FOMENTO Y
DESARROLLO**

DEPORTES



| DEPORTE | PRUEBAS | RAMA |
|------------------|---|-----------|
| BALONCESTO | PRUEBAS DE HABILIDAD: DOMINIO DEL BALÓN, PASE Y LANZAMIENTO | FEMENINO |
| | | MASCULINO |
| FÚTBOL | PRUEBAS DE HABILIDAD: DOMINIO DEL BALÓN, PASE Y DOMINIO DE CABEZA | FEMENINO |
| | | MASCULINO |
| VOLEIBOL | PRUEBAS DE HABILIDAD: DOMINIO DEL BALÓN CON DEDOS, ANTEBRAZO Y SAQUE | FEMENINO |
| | | MASCULINO |
| RANA EN FAMILIA | ELABORAR UNA RANA CON CUBETAS DE HUEVO Y MONEDAS | MIXTO |
| BOLOS CASEROS | ELABORAR LOS BOLOS CON BOT. PLÁSTICAS DE 1,5 L | MIXTO |
| MARATÓN AERÓBICA | 2 JORNADAS DE ACTIVIDAD FÍSICA MUSICALIZADA | MIXTO |



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES GENERAL**JUEGOS DEPORTIVOS**
DE INTEGRACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

| ACTIVIDADES | PROYECTADO | RESPONSABLE |
|---|---------------------------|---|
| CONTRATACIÓN | SEPTIEMBRE | MINDEPORTE |
| RECEPCIÓN CARTAS DE INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN (Jefes de Talento Humano) | SEPTIEMBRE/OCTUBRE | ENTIDADES INTERESADAS |
| LANZAMIENTO OFICIAL DE LAS PRIMERAS OLIMPIADAS VIRTUALES - DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS DE INTEGRACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 2020 | OCTUBRE | MINDEPORTE |
| APERTURA DE INSCRIPCIONES | OCTUBRE | TIC |
| CIERRE DE INSCRIPCIONES | OCTUBRE | TIC |
| REVISIÓN DE INSCRIPCIONES Y CLASIFICACIÓN POR PRUEBAS | OCTUBRE | FUNCIÓN PÚBLICA GIT DSC Y FEDERACIONES |
| CONGRESILLOS TÉCNICOS | OCTUBRE | GIT Y FEDERACIONES |
| INICIO Y DESARROLLO DE LAS OLIMPIADAS VIRTUALES | OCTUBRE/ NOVIEMBRE | GIT Y FEDERACIONES |
| PUBLICACIÓN DE RESULTADOS | NOVIEMBRE | GIT Y FEDERACIONES |
| ENTREGA DE CERTIFICACIONES | NOVIEMBRE | GIT Y PLATAFORMA |



ASPECTOS IMPORTANTES

- Cupos limitados por deporte y rama
- Cupos limitados por Entidad
- Los deportistas deben ser funcionarios o contratista (3 meses de vinculación)) de las entidades gubernamentales/ no entidades tercerizadas
- Cumplir con los requisitos de inscripción/ responsable de la misma delegado de la oficina de Talento Humano.
- Se enviara el cronograma a Función Publica quienes a través de sus canales de comunicación divulgaran la información.



GRACIAS



El deporte
es de todos

Mindeporte

Investigación sobre la Evaluación de
Desempeño Laboral para una Gestión
Pública Efectiva
Universidad Externado de Colombia
Septiembre de 2020

Proyecto

Evaluación de desempeño para una gestión pública efectiva

17 de septiembre de 2020

Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales

Facultad de Economía

Departamento de Derecho Administrativo

Universidad Externado de Colombia

Objetivo

Evaluar los instrumentos actuales del sistema de **evaluación de desempeño de los servidores públicos** colombianos con el propósito de emitir recomendaciones y lineamientos de política, que permitan al Estado colombiano, específicamente al Departamento Administrativo para la Función Pública-DAFP, fortalecer la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas en Colombia, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública en el país.

* Alcances

- Sistema general de carrera
- Provisionales
- Gerentes públicos

- Nivel central
- Nivel municipal y departamental
- Municipios PDET

* **Duración:** 1 año

* **Relación academia - sector público**
MINCIENCIAS - FUNCIÓN PÚBLICA

¿Cómo lo haremos?

-Revisión de sistemas de evaluación,
en particular en países de la OCDE

-Revisión de intervenciones y
evidencias en materia de evaluación
de desempeño de funcionarios
públicos

1

3 Trabajo de campo (2)

marzo de 2021

Retroalimentación sobre propuestas
de mecanismos e instrumentos de
evaluación

Trabajo de campo (1)

2

15 de octubre - 30 de noviembre

Objetivo: “Valorar la percepción que tienen los
diferentes actores sobre la política y los instrumentos
de evaluación para identificar fortalezas, debilidades
y posibles campos de intervención”

¿Cómo?: Encuestas, entrevistas y grupos focales

¿A quiénes convocaremos?

- Formuladores de política de evaluación
- Líderes de talento humano
- Funcionarios públicos



El servicio público
es de todos

Función
Pública



**¡Ayúdanos a
mejorar
nuestra
estrategia!**

¡Gracias!



El servicio público
es de todos

Función
Pública

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**