




**Salvemos Juntos
a Cartagena**



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

Política Gestión Estratégica
del Talento Humano

2022-2023

Dirección Administrativa Y Financiera
Gestión Talento Humano

Versión 1

Tabla de Contenido



1.	Introducción	3
2.	Objetivo de la Guía	4
3.	Alcance de la Guía	5
4.	Descripción de la Política	7
5.	Marco Conceptual	10
6.	Marco de Referencia	12
7.	Herramientas de Implementación	13
8.	Implementación de la Política	15
9.	Actividades con Potencial Mejoramiento	17





Introducción

1

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

La **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**, reconoce a esta como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

La **Gestión Estratégica del Talento Humano GETH** exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado; el desarrollo de la **Dimensión Talento Humano** en la entidad, las políticas y los lineamientos éticos que deben regir el ejercicio y los estipulados en el Código de Integridad de la entidad en particular.



2

Objetivo de la guía

El objetivo de la **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO** del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA es definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO** a través de los planes y programas que permitan el desarrollo de capacidades grupales e individuales, tendientes a mejorar los niveles de desempeño en los servidores que prestan su servicio a la entidad, mediante los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la **Dimensión del Talento Humano**, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos y competencias en aras de la creación de valor público.

La política es liderada a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública y al interior de la entidad por el **Proceso de Apoyo: Gestión de Talento Humano** de la **Dirección Administrativa y Financiera**, con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



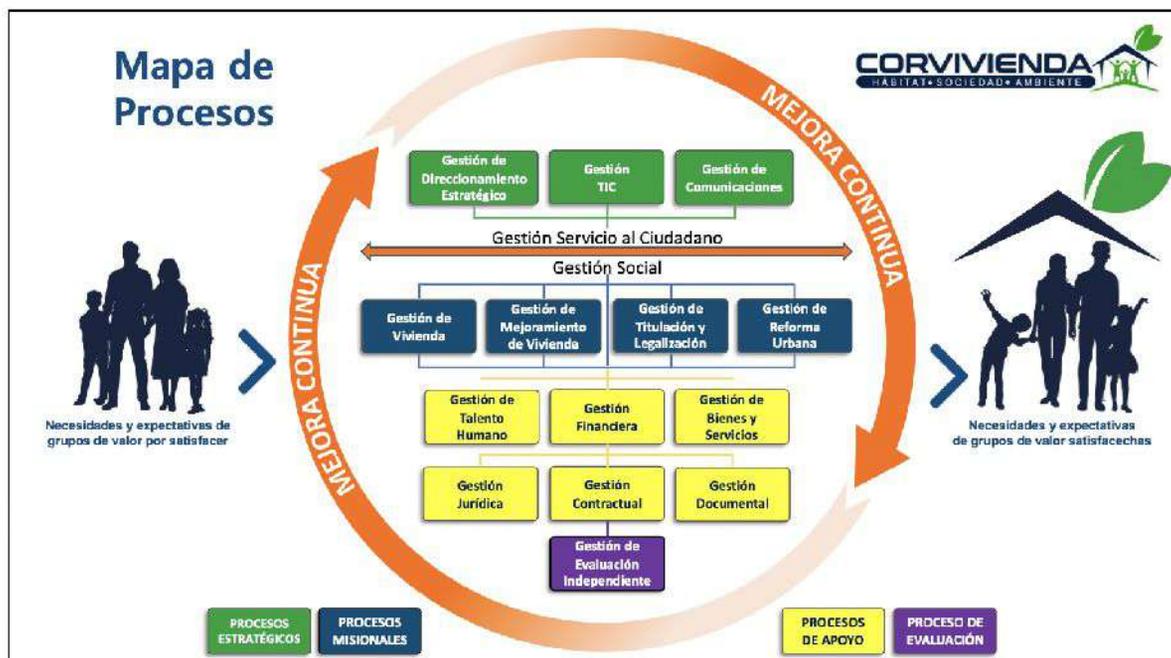


Alcance de la guía

3

La **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO** se desarrolla a través de los Planes Institucionales de los que habla el Decreto 612 de 2018 “Plan Estratégico de Talento Humano” y todos los procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo con el mapa de procesos de la entidad, las dependencias y procesos implicados, son las siguientes respectivamente: **Dirección Administrativa y Financiera** a través del **Proceso de Apoyo Gestión de Talento Humano**.



Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean los Roles, Funciones y Responsables de la **Guía de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**.



Dimensión de MIPG	Rol	Función	Responsable
Dimensión 1 Talento Humano/ Gestión Estratégica del Talento Humano.	Líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	Emitir las normas, manuales, guías y la metodología de seguimiento y evaluación para la implementación de la política, en las entidades públicas del orden nacional y territorial.	Departamento Administrativo Función Pública
	Responsable Institucional de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Coordinar y ejecutar las actividades y acciones a implementar de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Director Administrativo y Financiero / Líder Proceso Gestión del Talento Humano
Dimensión 1 Talento Humano/ Gestión Estratégica del Talento Humano.	Responsable de orientar la Implementación de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Orientar la implementación y operación de todas las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño





Descripción de la Política

4

La **POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO** está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad, esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación y retención de funcionarios en la entidad; se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos al igual que la transparencia en la evaluación de desempeño de los mismos.

ETAPAS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

ETAPA 1

Disponer de la información

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano, esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la entidad, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

ETAPA 2

Diagnosticar la GETH

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política.



ETAPA 3

Diseñar acciones para la GETH

Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

ETAPA 4

Implementar acciones para la GETH

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico.

Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro, es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

1. **RUTA DE LA FELICIDAD:** La felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
2. **RUTA DEL CRECIMIENTO:** Liderando talento esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
3. **RUTA DEL SERVICIO:** El servicio de los ciudadanos esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
4. **RUTA DE LA CALIDAD:** La cultura de hacer las cosas bien esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.





- 5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS:** Conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

ETAPA 5

Evaluar la GETH

Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.



5

Marco conceptual

BIENESTAR LABORAL: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad, el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

CAPACITACIÓN: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Congreso, 2012)

SALUD OCUPACIONAL: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso, 2012).

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012).

VINCULACIÓN: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

RETIRO: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.





SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros. (Centro de Innovación Publica Digital, 2010)

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).

TELETRABAJO: “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Trabajo, 2014).





6

Marco de referencia

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

LEY 1010 DEL 23 DE ENERO DE 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

LEY 1064 DEL 26 DE JULIO DE 2006: “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de educación”.

DECRETO 1083 DEL 26 DE MAYO DE 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO 2017

DECRETO 1567 DE 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.





Herramientas de Implementación

7

Para la correcta implementación de la **GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**, se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas disponibles en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los cuales podrán ser consultados de manera permanente.

Gestión Estratégica de Talento Humano:

Guía de gestión estratégica del talento humano GETH Versión 2

Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano – Tomo I

Planeación del talento humano:

Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH

Ingreso:

Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión 2

Desarrollo y Permanencia:

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - Diciembre 2017

Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional – Versión 3
Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial – Versión 2

Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2

Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4

Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2



Retiro:

Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial – Versión 3

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Gerencia Pública:

Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 1

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Adicionalmente, se encuentran las herramientas para implementar el *Sistema de Gestión de Seguridad* y Salud en el Trabajo, dispuestas por el Ministerio del Trabajo.

**Herramientas de autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
GETH**

Las herramientas de autodiagnóstico le permiten a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las políticas de gestión y desempeño.

Recuerde que esta herramienta podrá ser utilizada en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno tanto a Función Pública como a otras instancias del gobierno o de organismos de control.

A través de la aplicación de la herramienta, las entidades podrán determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.

Ver documento Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano

Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano





Implementación de la Política

8

En la presente matriz se detallan las actividades a desarrollar para la implementación y seguimiento de la **POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**.

ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Categorías	Actividad de Gestión	Estrategias por Desarrollar	Producto Esperado	Políticas con la que Interactúa	Responsables	Periodicidad
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en las temáticas de talento humano.	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores en que nos permita medir la percepción en la ejecución de los planes del subproceso.	Asignar un encargado de hacer revisión de las sugerencias del FURAG. A partir de los resultados de FURAG, identificar documentar debilidades fortalezas implementación la política de talento humano.	Encuestas de percepción / matriz DOFA/ planes de mejoramiento	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Dirección Administrativa y Financiera	Anual
Planeación estratégica	Evaluar la eficacia de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Definir y documentar los mecanismos para evaluar la eficacia de la implementación del plan institucional de capacitación.	Ejecución plan institucional de capacitación.	Planeación Institucional Control Interno	Dirección Administrativa y Financiera	Anual
Conocimiento institucional	Realizar oportunamente la inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	Ajustar los términos de oportunidad para realizar la jornada de inducción a los nuevos servidores de la entidad.	Inducciones y reinducciones	Planeación Institucional Control Interno	Dirección Administrativa y Financiera	Semestral



Categorías	Actividad de Gestión	Estrategias por Desarrollar	Producto Esperado	Políticas con la que Interactúa	Responsables	Periodicidad
Gestión de la información	Mejorar la gestión del Talento Humano.	Elaborar informe sobre retiro de funcionario, indicando las causas y la forma como se mitigan estos retiros.	Informes de retiro.	Planeación Institucional Control Interno	Dirección Administrativa y Financiera	Permanente
Bienestar e incentivos	Fortalecer el Plan de bienestar e incentivos	Elaborar informe sobre incentivos económicos otorgados a funcionarios y sus familias. (número de beneficiados, valor y nivel educativo)	Informe de incentivos	Planeación Institucional Control Interno	Dirección Administrativa y Financiera	Permanente



Actividades con Potencial Mejoramiento 9

La medición FURAG 2021 para la **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**, no se aplicó a nivel institucional para esta vigencia.

La *Guía de Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano*, para la vigencia 2022, busca gestionar su Plan de Acción de acuerdo con las actividades planteadas en el mismo, logrando con ello poder aplicar a la Medición FURAG 2022.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION CAMBIOS DE CONTENIDO
1.0	16/11/2022	Elaboración del documento.



FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL - CORVIVIENDA



Página web:
www.corvivienda.gov.co

Teléfono: 301 479 3336



Redes Sociales:
[@corviviendacartagena](https://www.instagram.com/corviviendacartagena)



Dir: Manga 3ª Avenida, Calle 28 #21-62



Email: atencionalusuario@corvivienda.gov.co