

PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2020



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.), procurando avanzar en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana (MIPG)

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Gobernación de Antioquia, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, se busca consolidar en la Gobernación de Antioquia la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de los servidores; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

Objetivo general:

- Articular las prácticas de gestión del talento humano que se implementan a nivel institucional, de manera que aporten al desarrollo organizacional y contribuyan al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los servidores públicos departamentales.

Objetivos específicos:

- Formular el Plan Estratégico del Talento Humano para la Gobernación de Antioquia.
- Gestionar de manera articulada las prácticas de ingreso, permanencia y retiro en la entidad.
- Gestionar las competencias laborales de los servidores públicos viabilizando la interacción coherente entre los componentes funcionales y comportamentales.
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional que apoyen el cierre de las brechas culturales identificadas.

CONTEXTO DE LA ENTIDAD.

La Gobernación de Antioquia es un ente departamental cuya misión está alineada a las exigencias de la Constitución Política, actualmente, debido al ingreso de una nueva administración, el plan de desarrollo se encuentra en construcción.

Misión de la Gobernación de Antioquia.

Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado”: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato.

Funciones de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia:

1. Establecer y aplicar políticas en materia de planeación, previsión y gestión del capital humano que permitan el logro de los objetivos institucionales, el desarrollo integral de los servidores públicos y la debida atención a los pensionados del Departamento de Antioquia.
2. Formular y orientar las políticas para la administración de las relaciones laborales en la Gobernación de Antioquia.
3. Promover el fortalecimiento institucional a través de la aplicación de sistemas integrados de gestión, metodologías de desarrollo organizacional, y tecnologías de la información y la comunicación.
4. Gestionar el control interno disciplinario con énfasis en el componente preventivo y propiciar los escenarios necesarios para el mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida laboral en la Gobernación de Antioquia.
5. Garantizar una atención eficiente y un trato digno y humano a la ciudadanía en la Administración Departamental, facilitando el acceso a los trámites y servicios en la Gobernación de Antioquia.

Estructura de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional:



Gráfica: Estructura de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia.

La Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional cuenta con 5 Procesos en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) desde los cuales se gestionan diferentes actividades orientadas al desarrollo del potencial del talento humano, la estructura organizacional, la mejora continua, la atención ciudadana y la seguridad y salud en el trabajo.



Gráfica: Mapa Orgánico de Procesos.

Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia.

Visión del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano:

En el año 2023 la Gobernación de Antioquia habrá consolidado un modelo de gestión del talento humano unificado, que, a través de la implementación de políticas y prácticas, aporte al desarrollo integral de las capacidades individuales e institucionales.

Misión del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano:

Dinamizar la cultura y las prácticas organizacionales hacia el logro de objetivos institucionales, mediante la gestión y el desarrollo integral del talento humano, promoviendo estándares de calidad y oportunidad en la atención de los requerimientos ciudadanos.

Marco normativo.

- Ley 909, Artículo 15. (...) 2. Serán funciones específicas de las unidades de personal, las siguientes:
 - a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
 - b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;
- Ley 909, Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:
 - d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
 - k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva.
- Decreto 815 de 2018 – Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Decreto 1499 de 2017- Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 1083 de 2015 – Único Reglamentario de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 – Que modifica y adiciona el Decreto 1083 del 2015
- Decreto 894 de 2017 – Normas en materia de empleo público.
- Decreto 2482 de 2012 – Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1072 del año 2015 – Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decretos 2805 – 2806 de 2017 – Fijación de incremento salarial para empleados públicos y trabajadores oficiales y se establece la escala salarial para los servidores departamentales.
- Plan estratégico de gestión del talento humano 2015-2018- DAFP
- Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP en el año 2011.
- Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.
- Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP.
- Ley 1960 de 2019
- Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017 actualiza la versión 2 de MIPG
- Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 9001 de 2015
- Acuerdo 6176 del 2018- Acuerdo de Evaluación del Desempeño – CNSC.

En lo concerniente a la planta de personal de la Gobernación de Antioquia actualmente se cuenta con 3411 empleados, incluidos personal en las diferentes regiones de Antioquia, la caracterización de esta población se realizará en el primer trimestre de 2020, elemento que se ha incluido en los planes y programas a realizar

en los diferentes planes tanto de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

De igual forma, como hito para la planeación del talento humano, es necesario tener en cuenta el cambio de administración, así como el ingreso y salida de servidores a razón de la convocatoria 429 de la CNSC, así como procesos de jubilación.

Alcance de la Dimensión de Talento Humano.

Este PETH se enmarca en la dimensión 1 de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Esta dimensión orienta 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.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (MIPG)

DIAGNÓSTICO.

La Gobernación de Antioquia realizó la evaluación de este plan según los parámetros establecidos por Función Pública (FP) para este fin.

Este ejercicio permitió a la entidad identificar las dimensiones, factores y variables sobre las cuales debe focalizar su intervención.

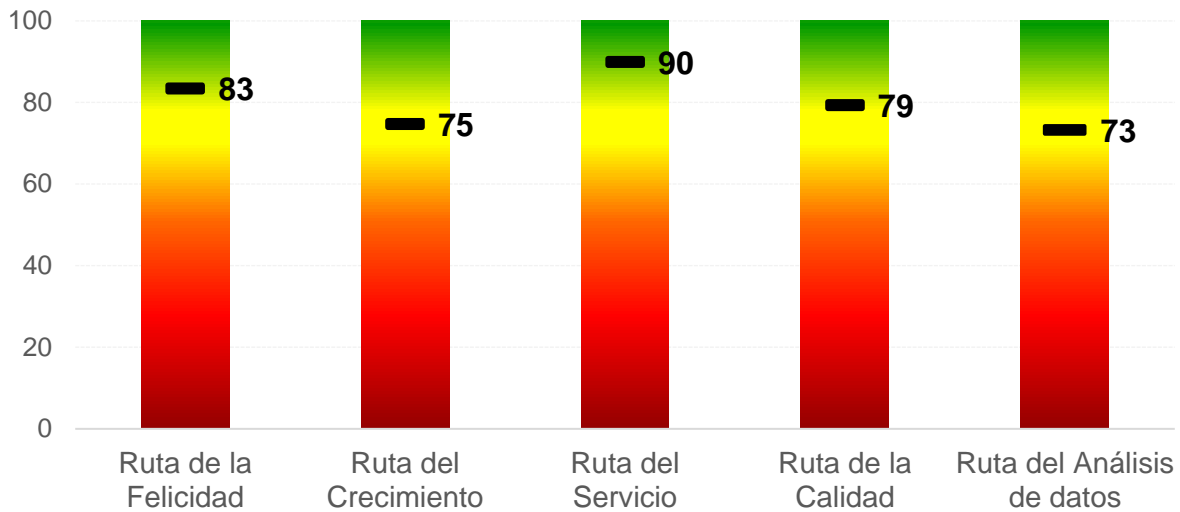


POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	74
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Gráfica: Resultados cuantitativos del diagnóstico según la guía del 2019.

Fuente: Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano.

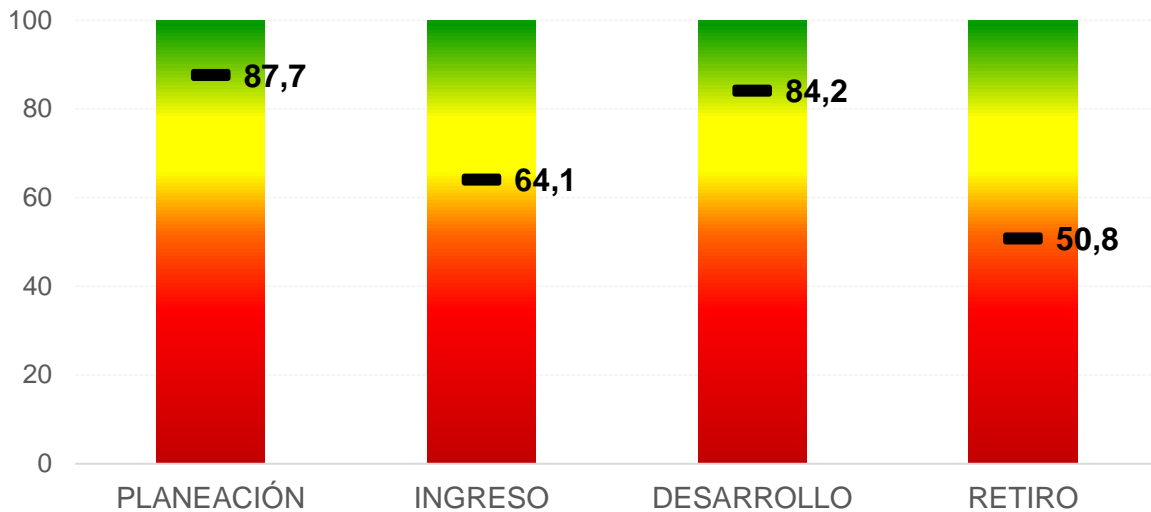


Gráfica: Resultados cuantitativos del diagnóstico
Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia.

Al revisar la información se encuentra que los componentes a fortalecer son: Retiro (50.8) en aspectos como la Gestión de la Información, Administración del talento humano y desvinculación asistida.

De igual forma en los elementos por fortalecer se encuentra Ingreso (64.1) en temas como provisión del empleo y meritocracia.

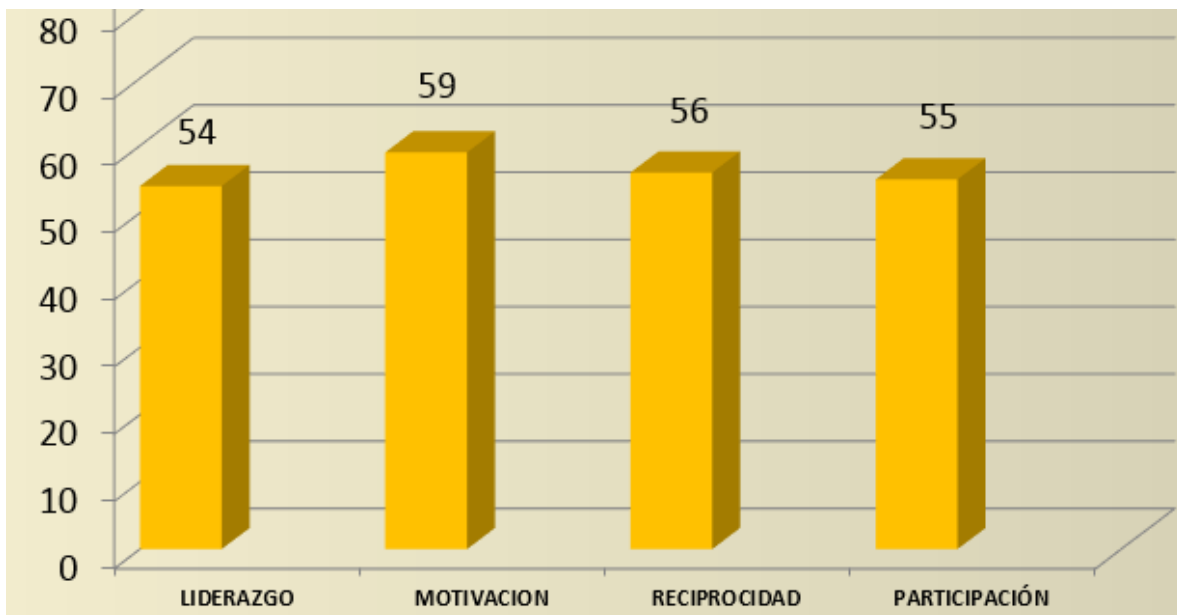
Si bien los aspectos anteriores son para fortalecer se debe aclarar que la institución trabaja en los otros componentes de manera continua para el avance y mejora del talento humano.



Gráfica: Resultados cuantitativos del diagnóstico
Fuente: Elaboración Gobernación de Antioquia.

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

La Gobernación de Antioquia realizó en el año 2019 la medición de Clima Organizacional, encontrando como elemento a fortalecer con mayor énfasis el Liderazgo, así mismo se requiere trabajar sobre las variables restantes procurando la percepción positiva para incidir en la motivación, el desempeño y la felicidad.



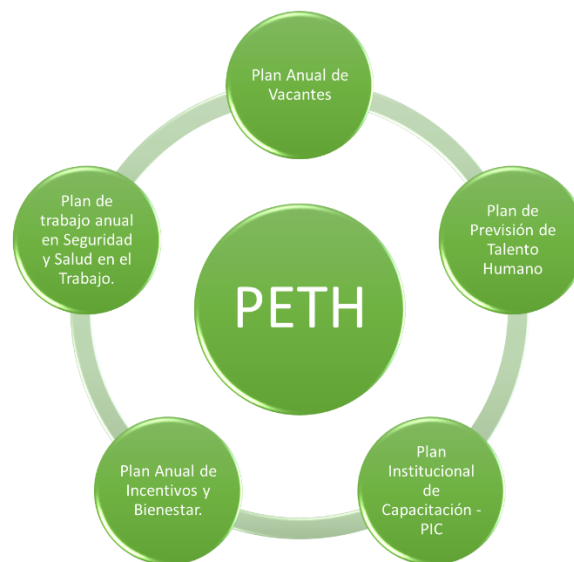
Gráfica: Resultados clima organizacional de la CAD 2020



Gráfica: Resultados clima organizacional de la FLA 2019

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

A continuación se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.



Gráfica: Integración Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

A continuación se presenta la articulación entre el PETH y MIPG que es quien orienta las acciones del talento humano.

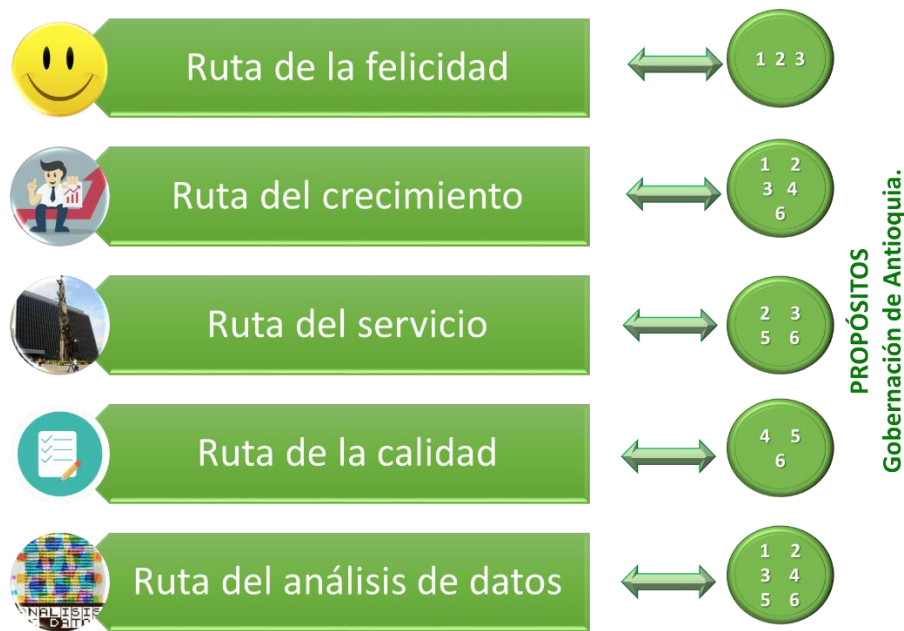


Consolidando la articulación del PETH para la Gobernación de Antioquia se tienen los siguientes propósitos con sus respectivos indicadores.

N°	PROPÓSITO	INDICADOR
1	Mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos y estableciendo los respectivos controles y planes de intervención.	Indicador de cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo Percepción de clima laboral
2	Brindar oportunidades de desarrollo a los servidores, pensionados y sus familias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral atendiendo necesidades de protección, manejo del tiempo libre, aprendizaje, deporte y recreación que contribuya a la felicidad, productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.	Percepción de clima laboral
3	Cualificar al servidor público departamental a través del desarrollo de sus competencias funcionales para la productividad, competitividad y el servicio a la comunidad.	Organismos fortalecidos en competencias funcionales
4	Intervenir la estructura orgánica de la Gobernación de Antioquia para que los organismos apunten a la estrategia de la organización, cumplan con las competencias de ley y cuenten con el talento humano suficiente y competente.	Variación De La Capacidad Estructural De La Organización

5	Fortalecer el modelo de operación por procesos orientado al cumplimiento del Plan de Desarrollo y de las funciones y competencias de ley, consolidando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Índice de Desarrollo Institucional (que mide el Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado)
6	Mejorar la respuesta a los requerimientos de tipo normativo referente a la inscripción y actualización en el registro público de carrera administrativa, modernización y convocatorias públicas de empleo, certificados laborales, evaluación del desempeño laboral por medio del fortalecimiento del equipo de trabajo y la actualización y mejora de las herramientas tecnológicas	Desarrollo de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos.

Teniendo claridad de los propósitos de Talento Humano de la Gobernación de Antioquia estos se relacionan con las rutas de creación de valor que abarca el PETH de la siguiente forma:



Gráfica: Relación Propósitos de Talento Humano y Rutas de Creación de Valor

Anexos:

- Plan Institucional de Capacitación 2020
- Plan Institucional de Incentivos y Bienestar Laboral 2020
- Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2020
- Plan Anticorrupción y Atención Ciudadano 2020
- Plan Capacitación – FLA 2020

Elaborado por:

DEPENDENCIAS RESPONSABLES
Dirección de Desarrollo Humano
Dirección de Personal
Dirección de Prestaciones Sociales y Nómina
Dirección Desarrollo Organizacional