

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Bogotá, D.C., agosto del 2020

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



1. OBJETIVO

Evaluar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establecida por la Secretaría Jurídica Distrital.

2. MARCO NORMATIVO

Las principales disposiciones normativas que contemplan la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, son las siguientes:

NORMAS NACIONALES	
NORMA	OBJETO
Decreto Nacional 1499 de 2017	"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
Manual Operativo del MIPG. Versión 3 de 2019	Dimensión Talento Humano. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- 2017	Dimensión Talento Humano. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para la evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Secretaría Jurídica Distrital -SJD-, se tendrá en cuenta lo establecido en el Manual Operativo del MIPG., versión 3. De 2019 y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, para el Sector Público Colombiano 2017.

La evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se efectuará en dos dimensiones: de contenido de la política como tal y de los resultados de su aplicación.

4. INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN

La evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se efectuará a través de los siguientes instrumentos:

De contenido:

- ✓ Un Checklist General la Política y sus componentes
- ✓ Revisión y valoración de la Información estratégica utilizada para su elaboración

De resultados de la aplicación:

- ✓ Valoración de los resultados de la política

5. EVALUACION DE LA POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO:

5.1. De Contenido de la Política

5.1.1. Checklist general de la Política y sus componentes (Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de la Gestión del Talento Humano.

Resumen y calificación:

De acuerdo al Autodiagnóstico realizado por la Oficina de Control Interno a través de la Metodología de la Función Pública, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH., se obtuvo el siguiente resultado en los 4 grandes componentes que hacen parte de la Política de Gestión del Talento Humano.

RESUMEN AUTODIAGNOSTICO DE GETH-MIPG	
COMPONENTE	CALIFICACION
Planeación	84.8
Ingreso	62.7
Retiro	80.3
Desarrollo	81.7
Total	77.38

Escala:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

La Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Secretaría Jurídica distrital se encuentra en un nivel de Transformación. “Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas. Que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.”

5.2. Revisión y Valoración de la Información Estratégica Utilizada para su Elaboración

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



Revisada la información que la entidad utilizó para la elaboración de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se puede observar que hay debilidades en el componente de Planeación, específicamente en los siguientes planes:

- Actualizar el plan de vacantes.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano

En cuanto a la Actualización del Plan de Vacantes, se definió llevar a cabo la Convocatoria con la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-. para proveer las vacantes de la entidad, pero no se evaluó el impacto que va a tener la organización en su operación diaria, al reemplazar al 62 % de los funcionarios de la entidad.

Si se observa el siguiente cuadro, se puede concluir que de las once (11) dependencias de la entidad, nueve (9) van a reemplazar el 50% o más de sus funcionarios. Ahora, la dirección de apoyo DGC va a reemplazar el 65% y las direcciones misionales entre el 57% al 75%, de sus funcionarios.

N°	DEPENDENCIA	FUNCIONARIOS PLANTA	FUNCIONARIOS CONVOCATORIA	TOTAL	% FUN. PLANTA	% FUN. CONVOCATORIA
1	Despacho Secretario	4	0	4	100	0
2	Dirección de Gestión Corporativa	15	28	43	34,9	65,1
3	Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios	3	4	7	42,9	57,1
4	Dirección Distrital de Gestión Judicial	13	18	31	41,9	58,1
5	Dirección Distrital de Doctrina Jurídica	4	10	14	28,6	71,4
6	Dirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control	9	23	32	28,1	71,9
7	Dirección Distrital de Política e Informática Jurídica	3	9	12	25,0	75,0
8	Oficina Asesora de Planeación	2	3	5	40,0	60,0
9	Oficina de Control Interno	2	2	4	50,0	50,0
10	Oficina de las Tecnologías de la información y de las comunicaciones	3	4	7	42,9	57,1
11	Subsecretaría Jurídica	4	2	6	66,7	33,3
Totales		62	103	165	37,6	62,4

Planta de Personal DGC. Adaptada por la OCI

Lo anterior, presentará problemas como pérdida del conocimiento organizacional, disminución de la productividad y atraso en los procesos, por dos o tres meses mientras se produce la adaptación laboral.

En cuanto a la Actualización del Plan de Previsión de Talento Humano, que es donde se dimensiona la cantidad y calidad del talento humano que requiere la entidad para funcionar adecuadamente y lograr sus objetivos, no se ha tenido en cuenta los resultados del diagnóstico de cargas de trabajo elaborado en año anterior y proyectar su implementación. Es por ello que la entidad sigue efectuando contratación directa de personas que apoyen la gestión en más de 30 contratos al año. Lo precedente demuestra, que la entidad tiene la necesidad de ampliar la planta de personal de acuerdo al estudio técnico de cargas de trabajo.

5.3. Resultados de la Aplicación de la Política:

La entidad tuvo en cuenta los siguientes objetivos como insumo para la realización del Plan Estratégico del Talento Humano:

- Plan Institucional de Capacitación PIC
- Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Monitoreo y seguimiento del SIDEAP.
- Evaluación de Desempeño Laboral.
- Inducción y Reinducción.
- Medición, análisis y mejoramiento del Clima Organizacional.

Sin embargo, para los objetivos de la política, actualizar el plan de vacantes y actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, no son los más adecuados y pertinentes para la entidad, dado que no identificaron los problemas que se presentarían en el inmediato presente y futuro, lo cual pone en riesgo la operación de la entidad.

6. Recomendaciones

1. Generar urgentemente un plan de choque de una ágil y adecuada adaptación laboral, para atender el ingreso del nuevo personal que gane la convocatoria.
2. Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, teniendo en cuenta el diagnóstico de cargos de trabajo, que ya tiene la entidad.
3. Tener en cuenta en el componente de ingreso de la Política, el cumplimiento del artículo 196 del Plan Nacional de Desarrollo, que señala: “Con el fin de generar

oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas...”. Reglamentado por el Decreto 2365 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Fortalecer la Estrategia Digital de Teletrabajo en la entidad, participando en la meta de “Generar al año 2024, 5.400 funcionarios del Distrito en Teletrabajo.”, establecida en el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D. C., período 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.

5. Actualizar el normograma en cuanto a la normatividad de Teletrabajo, Evaluación del Desempeño y el Periodo de Prueba de los Servidores Públicos; así mismo, la Resolución de Modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales.



Dik Martínez Velásquez
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Zulma Y. Gómez Perales