



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
Departamento Administrativo de la Función Pública



## **ACTA No. 01 - 2017**

**CIUDAD Y FECHA:** Bogotá D.C. Marzo 09 de 2017

**HORA DE INICIO:** 8:30 a.m.

**HORA DE FINALIZACIÓN:** 11:30 a.m.

**LUGAR:** Auditorio Función Pública, Carrera 6 No. 12 – 62 piso 2

**ASUNTO:** IX Encuentro del Equipo Transversal de Jefes de Talento Humano

### **Agenda del día**

1. Instalación: Saludo de bienvenida.
2. Logros de Empleo Público y Negociación Colectiva.
3. Nuevo Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano.
4. “Servimos” - Encuentro Café y Libro.

### **Desarrollo del orden del día**

1. Saludo de Bienvenida, a cargo de la Doctora Liliana Caballero Duran, Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública. Se extendió un saludo especial a todos los Jefes de Talento Humano del orden nacional que asistieron al encuentro.

Seguido a esto, se presentaron los nuevos jefes de talento humano de las entidades que tuvieron cambios de personal, y se indicó a todos los asistentes la agenda del día.

Así mismo, se extendió una felicitación a todos los jefes de talento humano, por ser el equipo transversal con mayor participación en la red de servidores públicos.

2. Frente a los logros de Empleo Público 2017, intervención a cargo de la Doctora Liliana Caballero Duran, Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, se presentaron los logros en materia de empleo público tales como los procesos meritocráticos como pilar del empleo público,

la caracterización del empleo público de la rama ejecutiva a través del SIGEP, la formación y capacitación para los servidores públicos, el nuevo modelo de empleo incluyente y sin discriminaciones, los programas de bienestar para los servidores públicos como lo es Servimos, teletrabajo, horarios flexibles, entre otros.

Se extiende una invitación a todos los asistentes para consultar EVA, con el propósito de estar más enterados de todos los conceptos, preguntas frecuentes, micrositos, entre otros.

3. Negociación Colectiva, intervención a cargo de la Doctora Liliana Caballero Duran, Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública. Se presenta el marco normativo que regula la negociación colectiva, las competencias en materia salarial y prestacional, los temas negociables y los no negociables y se describe brevemente los dos ámbitos de negociación existentes.

Así mismo, se hace mención a las estadísticas de cumplimiento de compromisos de negociación del 2015, donde tan solo (6) seis compromisos quedaron pendientes, el resto fueron resueltos de manera satisfactoria. Finalmente se presentan las etapas y el cronograma en el marco de la negociación, en donde el cierre y suscripción del acta están previstos para el 30 de marzo del 2017.

4. Nuevo Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano, intervención a cargo del Doctor Francisco Camargo Salas, Director de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, se presentan estadísticas frente la competitividad global, control de la corrupción y PIB con el propósito de contextualizar a los asistentes frente a la importancia de contar con un buen desarrollo del servicio civil.

Por otro lado, se presenta un estudio respecto a las tendencias internacionales de talento humano donde se establecen tres enfoques principales: liderazgo, atracción y retención y transformación. Adicionalmente, se presenta la situación actual del empleo público y la apuesta que se tiene para el nuevo modelo, el cual se conforma de (6) seis grandes pilares que lo soportan con el propósito de contribuir al desarrollo y bienestar de los servidores públicos, mayor productividad, incremento de los niveles de confianza del ciudadano en el estado, entre otros aspectos.

Seguido a esto, se desarrolló la propuesta del nuevo modelo de empleo público y como este se integra con la Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual tiene como objetivo la creación de valor público, a través de la generación de confianza, la prestación de servicios y los resultados.

Posteriormente se indica cuales son las fases de maduración de la Gestión Estratégica del Talento Humano, y se muestra la matriz que se va a utilizar para ello, la cual consta de 121 variables y cinco rutas de creación de valor. Es importante resaltar, que este trabajo conjunto de implementación de esta matriz se encuentra dividido en (3) tres fases: diagnostico, planeación e intervención y acompañamiento. Finalmente, quedo como compromiso que todas las entidades tendrán plazo para diligenciar la matriz hasta el 30 de abril del 2017.

5. Para concluir la reunión se hicieron unas mesas de trabajo entre Jefes de Talento Humano y los asesores líderes de la Dirección de Empleo Público, con el fin de resolver inquietudes que tuvieran sobre los temas tratados en el encuentro. En este espacio surgió la propuesta de realizar más capacitaciones respecto al nuevo modelo de empleo público, la matriz de gestión estratégica del talento humano y un acompañamiento más cercano de las entidades aliadas al programa "Servimos".

Los asesores de Colpensiones y Previsora Seguros S.A., quienes fueron invitados al evento, intervinieron en la discusión final con el fin de presentar más a fondo los beneficios que ofrecen sus entidades y dar a conocer más detalladamente como vincularse a dichos beneficios.

A las 11:30 a.m., se dio cierre al encuentro y se les agradece a los asistentes su participación activa.