

**INTERVENCIÓN DEL ESTADO DEL MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA
GESTIÓN PÚBLICA MIPG, DIMENSIÓN UNO, TALENTO HUMANO –
COMPONENTE INGRESO EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE
CENTRO 1**

**DANIELA GUERRERO OROZCO
INGRID LORENA BRAVO EGUIZABAL
ANA DORIS DAZA IBARRA
PAOLA ANDREA RUIZ DIAZ**

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD
POPAYAN - CAUCA**

2022

**INTERVENCIÓN DEL ESTADO DEL MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA
GESTIÓN PÚBLICA MIPG, DIMENSIÓN UNO, TALENTO HUMANO –
COMPONENTE INGRESO EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE
CENTRO 1**

ESTUDIANTES

DANIELA GUERRERO OROZCO

INGRID LORENA BRAVO EGUIZABAL

ANA DORIS DAZA IBARRA

PAOLA ANDREA RUIZ DIAZ

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN
ADMINISTRACION DE LA SALUD**

TUTOR DE TESIS

RICHARD NELSON ROMAN MARIN

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD

POPAYAN - CAUCA

2022

Contenido

Resumen	1
Abstract	1
1 Introducción	1
2 Objetivos	2
2.1 Objetivo General	2
2.2 Objetivos Específicos	2
3 Descripción del Problema	3
4 Antecedentes	4
5 Planteamiento del problema	9
5.1 Hipótesis	9
6 Justificación del Problema	9
7 Marco Teórico	10
8 Marco Normativo	10
9 Marco Conceptual y Referencial	11
10 Diseño Metodológico	12
11 Tipo y Enfoque del Estudio	13
11.1 Población	13
11.2 Criterios de inclusión y exclusión	13
11.3 Herramienta de recolección de información	13
12 RESULTADOS	20
13 Conclusiones y Recomendaciones	25
Bibliografía	26
Anexos	

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Autodiagnóstico de la gestión de talento humano – Calificación total	14
Gráfica 2. Autodiagnóstico de la gestión de talento humano – Calificación por componente	14
Gráfica 3. Categorización del componente – Planeación	15
Gráfica 4. Categorización del componente – Ingreso	16
Gráfica 5. Categorización del componente - Desarrollo	17
Gráfica 6. Categorización del componente -- Retiro	18
Gráfica 7. Genero del personal encuestado	20
Gráfica 8. Conocimiento sobre el modelo de implementación de Gestión pública.	21
Gráfica 9. Conocimiento de los requisitos de ascenso de cargo en ESE CENTRO	21
Gráfica 10. Conocimiento sobre los conceptos básicos que maneja el MIPG	22
Gráfica 11. Conocimiento sobre el personal con discapacidad que labora en ESE Centro	22
Gráfica 12. Consideración sobre la dimensión principal del modelo integrado de la gestión publica en Talento Humano	23
Gráfica 13. Consideración que a través del FURAG se puede medir el desempeño institucional	23
Gráfica 14. Considera que el MIPG opera a través del FURAG	24
Gráfica 15. Conocimiento sobre el principal instrumento técnico de MIPG	24
Gráfica 16. Conocimiento de MIPG	25

Intervención del Estado del Modelo de Implementación de la Gestión Pública MIPG, Dimensión Uno, Talento Humano – Componente Ingreso en la Empresa Social del Estado ESE Centro 1

Resumen

El objetivo de este trabajo es presentar una autoevaluación del estado de implementación de la gestión pública MIPG , dimensión uno talento humano evaluando la dimensión de ingreso de la ESE Centro 1 en el departamento del Cauca, en Colombia; para articular los puntos coincidentes de la implementación del talento humano, imprimiendo de esta manera una visión integrada y sistémica, evitando reproceso en la organización y generar un plan de acción transversal a partir de la gestión del talento humano, que conlleven al cumplimiento de las metas planteadas en la organización, implementado criterios establecidos en la especialidad de administración en salud de la Universidad Católica de Manizales, en Colombia.

Abstract

The objective of this article is to present a self-assessment of the state of implementation of public management MIPG, dimension one human talent, evaluating the dimension of entry of the ESE Center 1 in the department of Cauca, in Colombia; to articulate the coincident points of the implementation of human talent, thus imprinting an integrated and systemic vision, avoiding reprocessing in the organization and generating a transversal action plan based on the management of human talent, which leads to the fulfillment of the goals raised in the organization, implementing criteria established in the specialty of health administration of the Catholic University of Manizales, in Colombia.

1 Introducción

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el “*conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa*” (Longo, 2002, p.16)

La Planificación de Recursos Humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos y facilita la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la organización. (Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), 2017); de igual forma a través de la planeación estratégica de recursos humanos se gestiona el desempeño como mecanismo para evaluar la contribución de gerentes públicos y empleados a los objetivos misionales.

Dentro del MIPG el talento humano se establece como el punto central de la gestión, lo que conlleva a que, desde el momento de selección, inducción como constante capacitación de este, la organización se encuentre cada vez más certificada y prepara para el logro de sus metas.

El artículo está organizado en tres partes. En primer lugar, presenta los fundamentos teóricos del MIPG. El segundo apartado, describe los elementos tenidos en cuenta en la evaluación de implementación del modelo haciendo énfasis en la dimensión uno de talento humano componente ingreso de la Empresa Social del Estado Centro 1 del departamento del Cauca, Colombia. Por último, a modo de conclusión, el artículo presenta en su tercer apartado, las recomendaciones dadas para obtener una mejor adherencia y gestión de implementación del componente intervenido desde el enfoque de la administración en salud.

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Evaluar los criterios del componente de talento humano dentro del marco del Modelo de implementación de la Gestión Pública MIPG, en el componente Ingreso de la ESE Centro Uno del Departamento del Cauca.

2.2 Objetivos Específicos

- Autoevaluar el componente ingreso y los criterios inclusión y provisión de personal en la dimensión de talento del MIPG en la ESE Centro 1.
- Establecer estrategias para el mejoramiento del componente ingreso y los criterios de inclusión y provisión de personal en la ESE Centro 1.

3 Descripción del Problema

Al ser la dimensión de talento humano el corazón del Modelo de Implementación, Planeación y Gestión, se evidenció que a partir del análisis del autodiagnóstico estadístico en la dimensión 1 talento humano, el componente de ingreso en sus categorías de inclusión y provisión de empleo, arrojaron menor calificación, siendo necesario intervenirlos con el fin de incrementar los índices de cumplimiento.

Al realizar el análisis desde la percepción de la administración en salud, es importante la intervención del talento humano en la ESE Centro 1 para el cumplimiento de los objetivos enmarcados en calidad, oportunidad y gestión de servicios ofertados en salud, para garantizar la mejora continua de sus servicios ofertados.

Al evaluar el componente de ingreso, se identificó que el proceso de inducción no es el más adecuado debido a diferentes circunstancias que afectan su ejecución, como: una alta rotación de personal, la selección de personal no siempre es acorde con el perfil que se requiere para el desempeño de la actividad específica y la ausencia de un empalme entre funcionarios; disuadiendo que el cumplimiento sea acorde a lo establecido en la normatividad vigente.

Por la necesidad de encontrar una ruta para que todas las entidades públicas tengan un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión dando un orden específico, nació el Decreto 1499 de 2007 el cual reglamenta el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permite el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

En ese sentido se realizó la verificación de la página de la función pública la cual permite identificar el estado actual del Modelo de Implementación de la Gestión Pública (MIPG) donde se observa que los porcentajes de los índices de las 7 dimensiones que conforman el sistema de gestión de la ESE Centro 1 para la vigencia 2021, no se encuentran en el puntaje máximo del 100% o como el mínimo de referencia del 98%, evidenciándose que los porcentajes de la dimensión en Gestión del Talento humano está en un 74,2%, de Direccionamiento Estratégico y Planeación en 70,4%, de Gestión con valores para Resultados en 52.6%, de Evaluación de Resultados en 52.4%, de Información y

Comunicación en 52.8%, de Gestión del Conocimiento en 51.7% y de Control Interno en 52.5%.

Componentes y categorías

Componente: Ingreso el cual tiene puntuación de 52,3 están las siguientes categorías:

- Provisión de empleo 24%.
- Gestión e información 66,7 %.
- Meritocracia 100%.
- Gestión del desempeño 100%.
- Conocimiento institucional 40%.
- Inclusión 20%.
- Planeación: 70,4%.
- Desarrollo: 79,2%.
- Retiro: 70%.

De conformidad con lo anterior, en la presente investigación se procederá a realizar una intervención en el componente y las categorías con menor índice de puntuación verificado en el FURAG, donde se identificaron los menores índices en el componente ingreso y las categorías provisión de empleo e inclusión.

4 Antecedentes

Desde 1991 el país ha demostrado un gran interés por mejorar la calidad en la prestación de los servicios del Estado, haciendo énfasis en herramientas para hacer planeación y seguimiento del cumplimiento de las metas, en términos de calidad de la gestión y de la satisfacción ciudadana (Función Pública, 2017). En tal sentido, se creó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG aplicado a las entidades públicas para agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades en la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos (Función Pública, 2017).

Para el desarrollo de este trabajo se parte de las modificaciones establecidas a este proceso a través de los años, como se especifica en el cuadro adjunto:

Año/ Norma	Decisión
1991	Adopción de los principios de la función administrativa, eliminación del control fiscal

Año/ Norma	Decisión
(CP)	previo y obligatoriedad para todas las entidades estatales de contar con el control interno.
1993 (Ley 87)	Creación del Sistema Institucional de Control Interno, con el propósito de dotar a la administración de un marco para el control de las actividades estatales, directamente por las mismas autoridades.
Año/ Norma	Decisión
1998 (Ley 489)	Creación del Sistema de Desarrollo Administrativo con el propósito de articular la planeación estratégica de las entidades con la de su quehacer administrativo, a través de las políticas y los planes sectoriales de desarrollo administrativo.
	Así mismo, se fortalece el Control Interno, con la creación del Sistema Nacional de Control Interno a fin de darle una connotación más estratégica.
2001 (Decreto 2740)	A partir de este año, se inicia la implementación del Sistema de Desarrollo Administrativo en las entidades públicas de orden nacional, fortaleciendo la estructuración del trabajo sectorial y el liderazgo de las áreas de planeación de las entidades cabeza de sector. El sistema inició con la identificación de ocho políticas de desarrollo administrativo, las cuales agruparon los principales elementos de la gestión indispensables para el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional.
2003 (Ley 872) – 2004 (Decreto 4110)	Colombia, acorde con las tendencias internacionales en materia de gestión pública, se sumó a las iniciativas que incorporaban sistemas de gestión de la calidad en el sector público, a partir del establecimiento de la primera Norma Técnica de Calidad para este sector, conocida como la NTCGP 1000.
2005 (Decreto 1599)	Las dinámicas organizacionales llevaron a la adopción de un marco general para el ejercicio del Control Interno, a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI, el cual pretendió en su momento dotar al Estado colombiano de una estructura única que

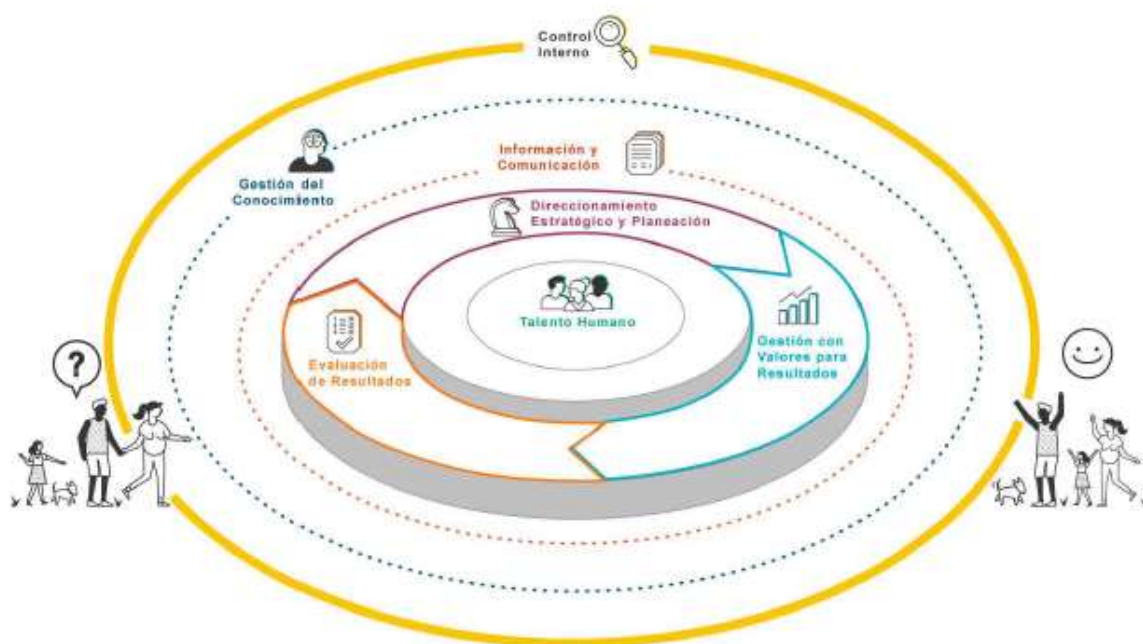
Año/ Norma	Decisión
	<p>facilitara este ejercicio por parte de las entidades.</p> <p>El logro más significativo fue la estandarización de controles mínimos para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones y la adopción de un instrumento de evaluación de los sistemas de control interno, que permitió a las entidades nacionales y territoriales, elaborar sus informes anuales sobre la materia.</p> <p>Así mismo, producto de un proceso de depuración, se consolidaron en cinco, las políticas del Sistema de Desarrollo Administrativo.</p>
<p>2009 (Decreto 4485)</p>	<p>Creación del Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano y su instancia coordinadora de las políticas, estrategias, programas, metodologías, mecanismos y actividades encaminados a fortalecer la Administración al servicio del ciudadano.</p>
<p>2009 (Decreto 2623)</p>	<p>Creación del Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano, instancia coordinadora de las políticas, estrategias, programas, metodologías, mecanismos y actividades encaminados a fortalecer la Administración al servicio del ciudadano. Este Sistema debe articularse permanentemente con los Sistemas de Control Interno, Desarrollo Administrativo, de Gestión de Calidad</p>
<p>2012 (Decreto 2482)</p>	<p>Por primera vez el Gobierno Nacional integra en un solo sistema todas aquellas herramientas de gestión, presenta a las entidades el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual recoge el Sistema de Desarrollo Administrativo; formula cinco políticas a partir de los diversos requerimientos y directrices que diferentes entidades venían implementado de manera aislada y fatigó a las entidades con solicitudes de informes y reportes de manera repetitiva y en diversos formatos y momentos. Dentro de estas políticas se incorporó la Gestión de la Calidad y el MECI se configuró como la herramienta de seguimiento y control del Modelo.</p>

Año/ Norma	Decisión
<p>2014 (Decreto 943)</p>	<p>El MIPG cuenta con un instrumento único de evaluación denominado el Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión FURAG, que recoge y analiza información sobre el avance de las políticas de desarrollo administrativo; entre tanto el MECI continuó evaluándose a través de su propio instrumento.</p> <p>Para ajustar el MECI a estas nuevas dinámicas de planeación y gestión y hacerlo más coherente con el MIPG, se actualiza a una versión más moderna y de fácil comprensión por parte de las entidades.</p>

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como 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 resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Función Pública, 2017).

Para términos de esta investigación se enfatiza en evaluar la dimensión de talento humano en una Empresa social del Estado, partiendo del concepto que nos permite incidir que el talento humano es dentro del modelo de MIPS un factor crítico de éxito, siendo entonces el conjunto de lineamientos, decisiones, práctica y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforma, estando inmersos en la estrategia institucional el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Figura 1. Dimensiones operativas del modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Función Pública. (2017)

Fuente: Función Pública (2017)

Teniendo en cuenta las auditorías internas encontramos que en el momento de ingreso del talento humano a la ESE centro 1 en sus diferentes áreas no se realiza un proceso adecuado de inducción, este proceso fue soportado por la verificación del autodiagnóstico del MIPG, especialmente en la dimensión de Talento Humano, donde se evidenció una calificación del 74.2%, de las cuales el componente de ingreso y sus categorías de inclusión y de provisión del empleo se encuentran en calificación de bajo porcentaje, siendo esta la motivación de investigar con mayor profundidad las causas que afectan estos índices.

Las entidades públicas tenían un modelo independiente para que cada una trabajara por su lado, el modelo de implementación de la gestión pública (MIPG) llegó para brindar los mecanismos con el fin de estandarizar los procesos y así obtener información con resultados eficientes, idóneos y actualizados en las plataformas públicas.

La gestión del talento humano es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional.

5 Planteamiento del problema

¿Cómo evaluar los criterios del componente de talento humano dentro del marco del Modelo de implementación de la Gestión Pública MIPG, en el componente Ingreso de la ESE Centro uno del Departamento del Cauca?

5.1 Hipótesis

El proceso de inducción y empalme que se brinda a los colaboradores en el momento del ingreso a la ESE centro 1 es deficiente, lo que repercute en el resultado de la puntuación del autodiagnóstico de la dimensión 1 Talento Humano, componente ingreso en sus categorías inclusión y provisión del empleo.

6 Justificación del Problema

Debido a que los porcentajes del Modelo Integral de Gestión de la ESE Centro Uno en la plataforma de la Función Pública evidencian baja gestión general, se busca mediante esta investigación realizar una intervención especialmente en la Dimensión Talento Humano, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 y garantizar los estándares de calidad relacionados con la eficiencia y el compromiso institucional, generando valor, satisfacción y confianza de los servicios ofertados; siendo ésta, una dimensión transversal que abarca pluralidad de componentes indispensables para contribuir en la ejecución de las diferentes actividades, para organizar y encontrar las falencias con el propósito de realizar las intervenciones a que haya lugar, y de esta manera, facilitar a los diferentes organismos y entidades de control y vigilancia, la observancia de un buen cumplimiento, proporcionando beneficios visibles y medibles para los ciudadanos.

Para lograr esta intervención, se cuenta con un grupo interdisciplinario quienes serán los responsables de realizar las actividades pertinentes relacionadas con el proceso de la implementación y así dar cumplimiento a la normatividad vigente.

7 Marco Teórico

El Departamento del Cauca con apoyo del Ministerio de la Protección Social, a través del programa reorganización, rediseño y modernización de redes de prestación de servicios de salud inició en el año 2.007 el proceso de conformación de Empresas Sociales del Estado de baja complejidad de carácter departamental con enfoque de red de prestación de servicios con el objetivo de mejorar la capacidad resolutive de las instituciones de salud, garantizar el acceso de la población a todos los servicios de baja complejidad, mejorar la calidad de los servicios de salud y generar eficiencia en el manejo de los recursos.

La ESE Centro 1, ubicada en la zona centro del Departamento del Cauca y la cual fue conformada por las antiguas Unidades Nivel I de Cajibío, Morales, Piendamó y Silvia, se planteó garantizar el acceso a la totalidad de los servicios de salud de baja complejidad a la población de la región, para lo cual se planeó el mejoramiento de los procesos administrativos y asistenciales, la optimización en la contratación del recurso humano, disminución de la carga administrativa, utilización racional de la capacidad instalada en infraestructura, con el fin de generar impacto positivo en los indicadores de salud de la región generando rentabilidad social paralelo con el equilibrio financiero que le permitiera ser una empresa viable y auto sostenible.

8 Marco Normativo

El conocimiento amplio y específico de las normas o leyes que el Estado colombiano estipula mediante el Ministerio de Salud y la Protección Social es fundamental para garantizar el cumplimiento de las mismas, la comprensión de la normatividad vigente es necesaria en aras de proteger el erario público, por lo tanto estas ayudan a controlar, vigilar y orientar a los servidores públicos en el correcto manejo de los recursos asignados por el estado.

Dentro de las normas más relevantes para la calidad, vigilancia y control, mencionamos las siguientes:

- Constitución Política de Colombia 1991
- Ley 489 de 1998.
- El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -

MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno. En lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de Función Pública, de manera articulada con la armonización de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional y las Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

9 Marco Conceptual y Referencial

La evolución de la Administración pública de los fundamentos de la gran modernización lograda entre 1958 y 1986 en los cuales se fortalecen las naciones, primero de centralización, fortalecimiento y tecnificación de la Administración Pública, y a partir de la década de los 80, la creciente descentralización del Estado Colombiano que alcanzó una elevada cota a través de la elección popular de Alcaldes, y años más tarde, de Gobernadores.

Solo con la llegada de la Ley 87 de 1993 se reglamentó el control interno en los organismos estatales, definiéndolo y estipulando, entre otras cosas, sus objetivos, características, elementos y campos de aplicación (Congreso, 1993). Posteriormente, la Ley 489, 1998 dispuso, entre otros asuntos, la creación del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema Nacional de Control Interno (Congreso, 1998). La implementación de esta Ley cobró fuerza años después, gracias a la implementación de la norma internacional ISO 9000:2005, que establece los fundamentos de los Sistemas de Gestión de Calidad y los términos relativos a estas normas, y posteriormente, por la ISO 9001:2008, que busca la optimización de los procesos en aras de aumentar la satisfacción del cliente. Con posterioridad se crea el Sistema de Gestión de Calidad mediante la Ley 872 del 2003, que constituye una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite, en las entidades del Estado, dirigir y evaluar el desempeño institucional (Congreso, 2003). Dicha Ley fue implementada a través del Decreto 4110, 2004), que integra la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (Gobierno, 2004), y fue complementada posteriormente con la adopción de la norma técnica de calidad NTCGP1000/2009. En Colombia se habló de control interno

desde la Constitución de 1991, sin embargo, lo que hoy día conocemos como Sistema de Control Interno surge a partir de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno—MECI, a través del Decreto 1599 del 2005, que “determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados” (Gobierno, 2005). En el mentado decreto se estableció para las entidades públicas la obligatoriedad de su implementación dentro de un término no superior a veinticuatro meses a partir de su vigencia.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada según decreto 1499 de 2017, (11 Septiembre de 2017), se define como 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 resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público.

La operación del MIPG se desarrolla mediante el alineamiento de 16 políticas, categorizadas en siete (7) dimensiones soportadas en los principios de la integridad y la legalidad. Entre las siete dimensiones se encuentran:

Primera dimensión: Talento Humano como corazón de MIPG, siendo la dimensión para intervenir.

La Política de Gestión de Talento Humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

10 Diseño Metodológico

Se estipula para la realización de la investigación establecer un diseño de investigación diagnóstica, desarrollando las 3 siguientes etapas: la determinación del inicio del problema, consiguiente a un diagnóstico del grado de implementación de la

dimensión 1 de talento humano en la ESE Centro 1 y el planteamiento de la Solución y /o recomendaciones, que permitan cumplir con el objetivo centrar de la investigación.

11 Tipo y Enfoque del Estudio

Acorde a los criterios establecidos para los tipos de investigación según el investigador es de tipo observacional, ya que se realiza una medición del conocimiento de MIPG entre el talento humano de la ESE Centro 1, por medio de una encuesta la cual es analizada sin intervenir ni modificar las respuestas obtenidas.

Por otro lado acorde a la planificación en la toma datos es prospectiva, dado a que la información recolectada es específicamente para los fines de la investigación se trata de una investigación de carácter prospectiva y transversal por la realización de una sola medición.

11.1 Población

Personal de carrera administrativa que labora en la ESE Centro 1.

11.2 Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los criterios de exclusión están:

Todos los funcionarios de la ESE Centro 1, que laboren dentro de la ESE Centro 1 , pero que hagan parte de contratos sindicales, nombramientos provisionales.

Para efectos de esta investigación se incluyen todas aquellas personas de carrera administrativa de la ESE Centro 1.

11.3 Herramienta de recolección de información

Se emplean la encuesta como herramienta para la recolección de la información y el instrumento de autodiagnóstico establecido por la función pública para la gestión de talento humano.

Gráfica 1. Autodiagnóstico de la gestión de talento humano – Calificación total

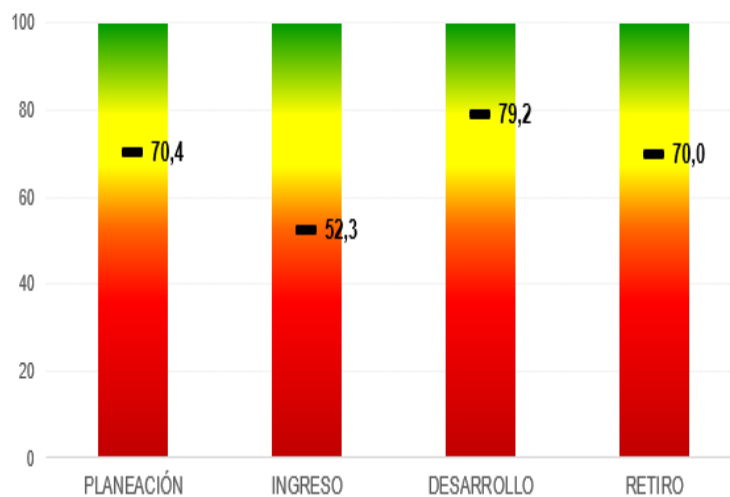
1. Calificación total:



Fuente: propia del estudio

Gráfica 2. Autodiagnóstico de la gestión de talento humano – Calificación por componente

Calificación por componentes:

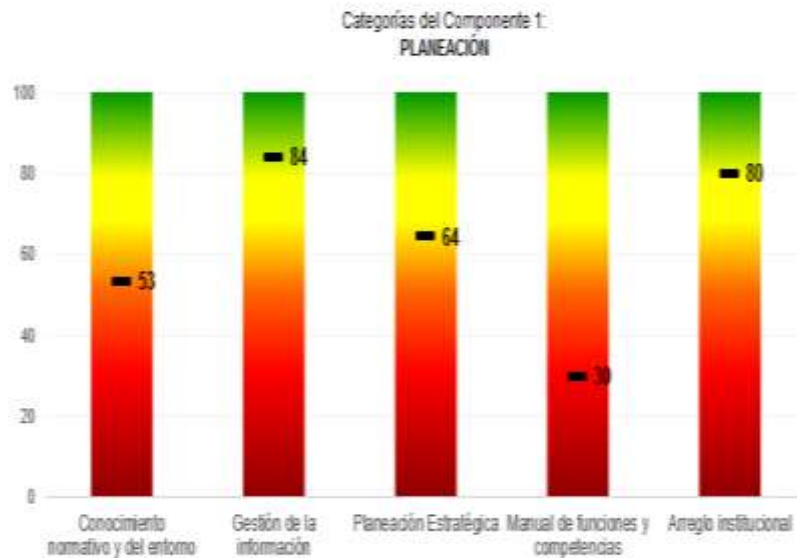


Fuente: propia del estudio

Componentes

1.- Planeación: Calificación 70.4

Gráfica 3. Categorización del componente – Planeación



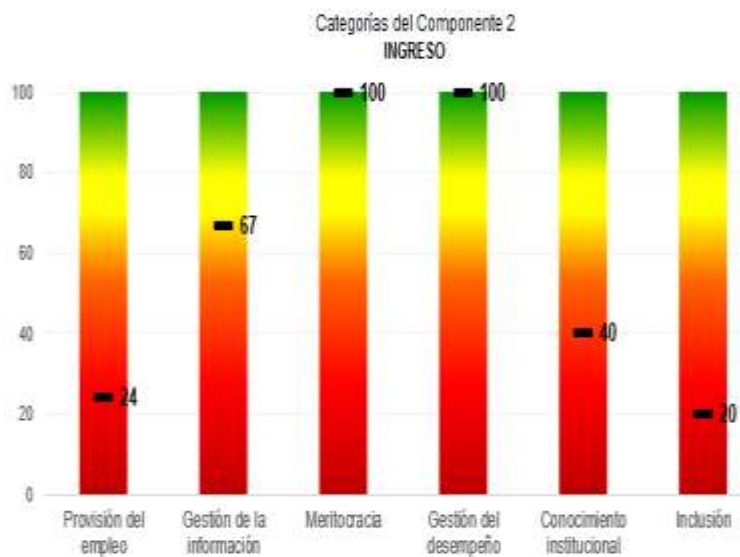
Fuente: propia del estudio

Categorías

- Conocimiento normativo y del entorno.
- Gestión de la información.
- Planeación estratégica.
- Manual de funciones y competencias.
- Arreglo institucional.

Componentes ingreso: Calificación 52.3%

Gráfica 4. Categorización del componente – Ingreso



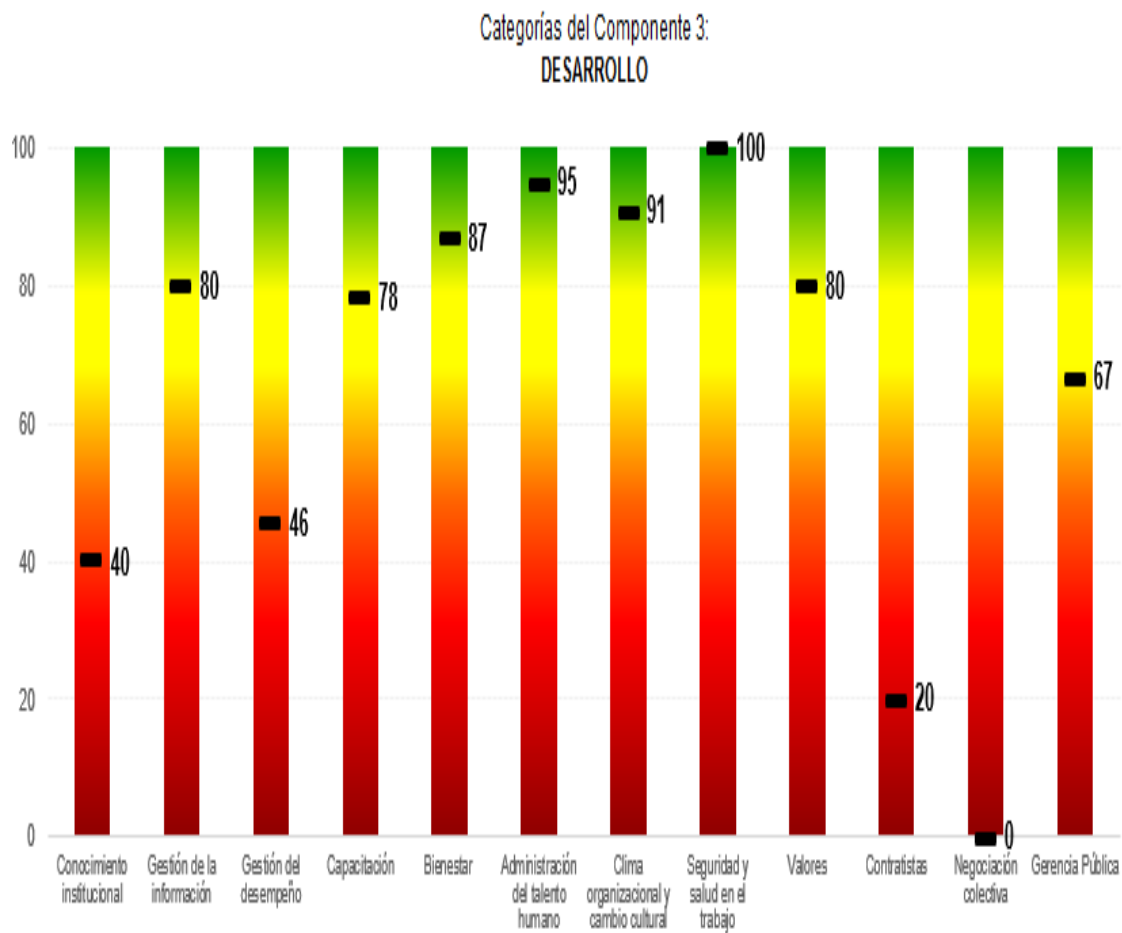
Fuente: propia del estudio

Categorías

- Provisión del empleo.
- Gestión de la información
- Meritocracia
- Gestión del desempeño
- Conocimiento institucional
- Inclusión.

Componentes desarrollo: Calificación 79.2

Gráfica 5. Categorización del componente - Desarrollo



Fuente: propia del estudio

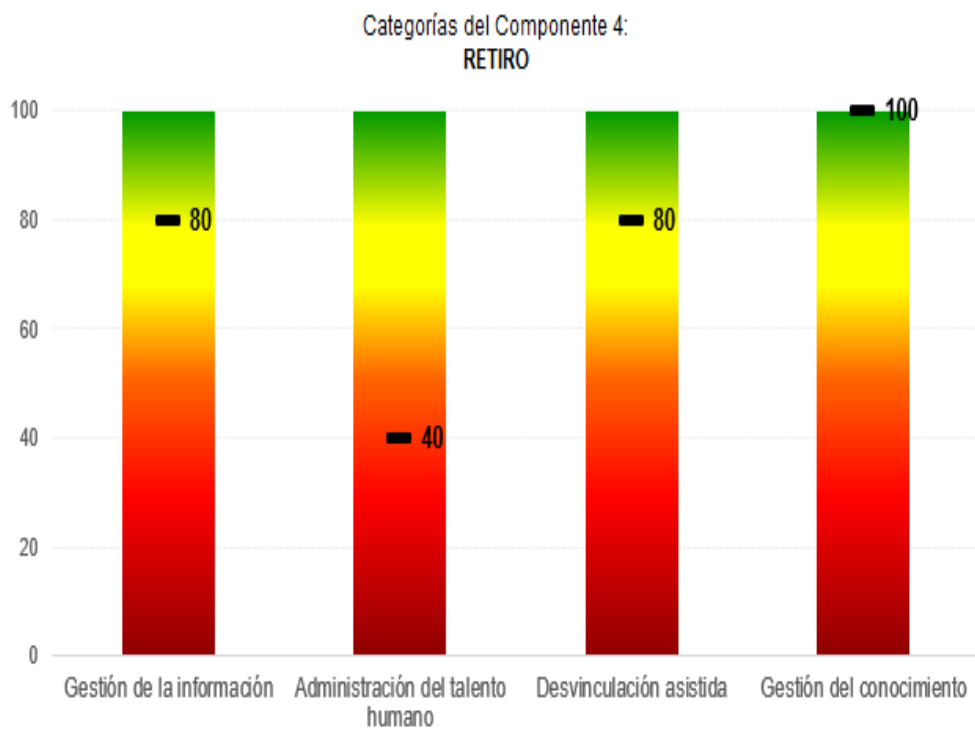
Categorías

- Conocimiento institucional
- Gestión de la información
- Gestión del desempeño.
- Capacitación.
- Bienestar.

- Administración del talento humano.
- Clima organizacional y Cambio cultural.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Valores.
- Contratistas.
- Negociación Colectiva.
- Gerencia Pública.

Componentes retiro: Calificación 70.0

Gráfica 6. Categorización del componente -- Retiro



Fuente: propia del estudio

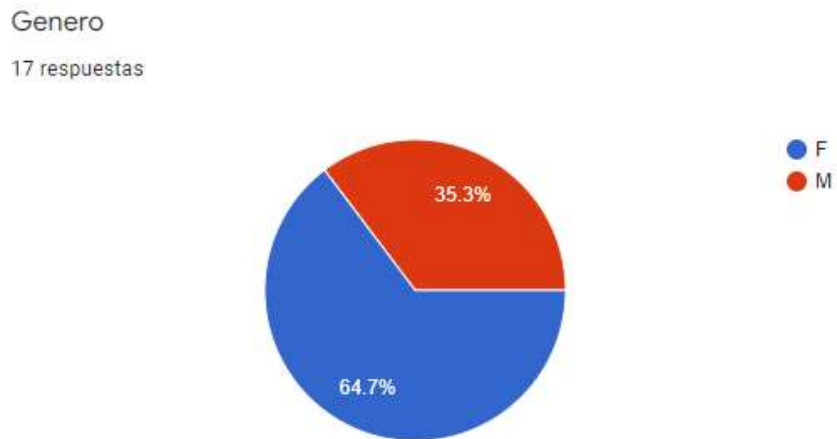
Categorías

- Gestión de información.
- Administración del talento humano.
- Desvinculación asistida.
- Gestión del conocimiento.

12 RESULTADOS

Una vez analizado el autodiagnóstico donde se determina los puntos a intervenir, siendo la dimensión del ingreso con un total del 52.3%, se establece que las categorías a intervenir son: la provisión del empleo con el 24% y la inclusión con el 20%, se realiza una encuesta en el talento humano para determinar el nivel de conocimiento ante MIPEG en la que se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 7. Genero del personal encuestado



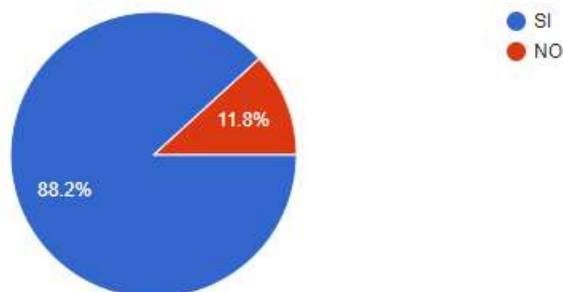
Fuente: propia del estudio

El 64,7% de los encuestados hacen parte del género femenino mientras el 35.3% del masculino.

Gráfica 8. Conocimiento sobre el modelo de implementación de Gestión pública.

2. ¿Conoce el Modelo de Implementación de la Gestión Pública?

17 respuestas



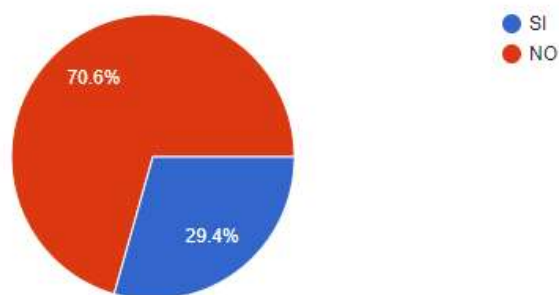
Fuente: propia del estudio

El 88,2% del talento humano de la ESE Centro 1 conoce el Modelo de implementación de la Gestión Pública, mientras que el 11,8% no lo conoce.

Gráfica 9. Conocimiento de los requisitos de ascenso de cargo en ESE CENTRO

4. ¿Conoce los requisitos para ascender de cargo en ESE CENTRO 1?

17 respuestas



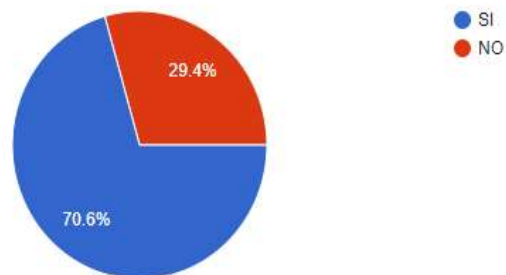
Fuente: propia del estudio

El 70,6% del talento humano conoce los requisitos para ascender de cargo en la ESE Centro 1, mientras que el 29,4% no los conocen.

Gráfica 10. Conocimiento sobre los conceptos básicos que maneja el MIPG

5. ¿Conoce los conceptos básicos que maneja el MIPG?

17 respuestas



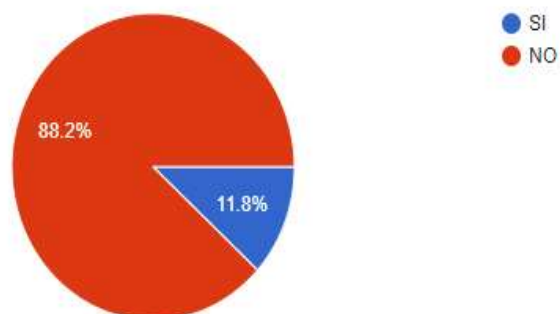
Fuente: propia del estudio

El 70.6% conoce los conceptos básicos que maneja el MIPG mientras que el 29.4% no del talento humano de la ESE Centro 1 no los conoce.

Gráfica 11. Conocimiento sobre el personal con discapacidad que labora en ESE Centro

3. ¿Conoce personal con discapacidad que labore en la ESE CENTRO 1?

17 respuestas



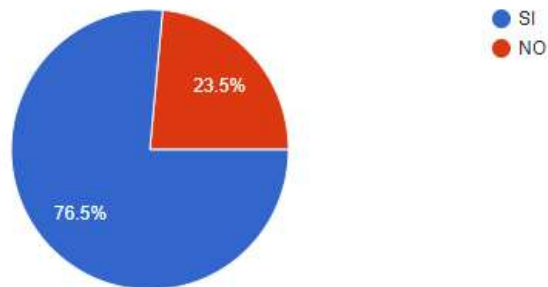
Fuente: propia del estudio

El 88.2% del talento humano de la ESE Centro 1 conoce personal con discapacidad que labore en las instalaciones de esta institución, mientras que el 11.8% no.

Gráfica 12. Consideración sobre la dimensión principal del modelo integrado de la gestión pública en Talento Humano

6. ¿Considera que la dimensión principal del Modelo integrado de la gestión pública es Talento HUMANO?

17 respuestas



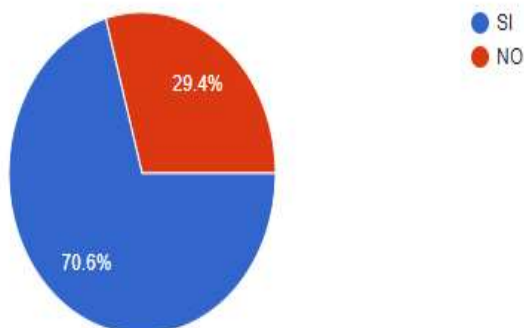
Fuente: propia del estudio

El 76.5% considera que la dimensión principal del modelo integrado de a gestión pública es el talento humano, mientras el 23.5% no lo considera así.

Gráfica 13. Consideración que a través del FURAG se puede medir el desempeño institucional

7. ¿Considera que a través del FURAG se puede medir el desempeño institucional?

17 respuestas



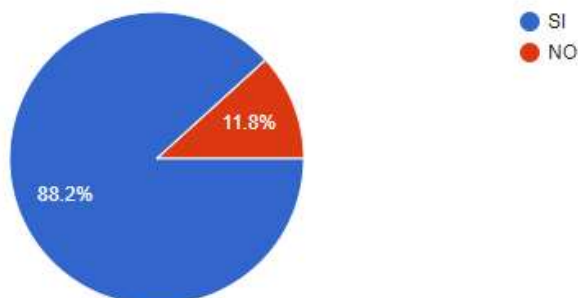
Fuente: propia del estudio

El 70.6% considera que a través del FURAG se puede medir el desempeño institucional mientras el 29.4% del talento humano considera que no.

Gráfica 14. Considera que el MIPG opera a través del FURAG

8. ¿El MIPG opera a través del FURAG?

17 respuestas



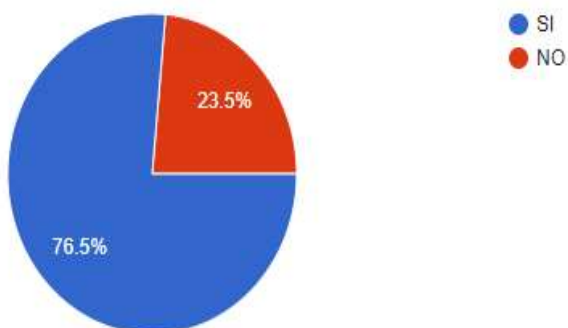
Fuente: propia del estudio

El 88.2% del talento humano de la ESE Centro 1 considera que MIPG opera a través del FURAG mientras que el 11.8% no lo considera así.

Gráfica 15. Conocimiento sobre el principal instrumento técnico de MIPG

9. ¿Conoce que el principal instrumento técnico de MIPG es el código de integridad (respeto, responsabilidad, servicio, honestidad, integridad)?

17 respuestas



Fuente: propia del estudio

El 76.5% conoce que el principal instrumento técnico de MIPG es el código de integridad (respeto, responsabilidad, servicio, honestidad, integridad) mientras que el 23.5% del talento humano no reconoce estos instrumentos.

Gráfica 16. Conocimiento de MIPG

Fuente: propia del estudio

El 41% de los colaboradores de la ESE Centro 1 conocen MIPG, mientras que el 59% no saben de qué se trata.

13 Conclusiones y Recomendaciones

Para poder incrementar el porcentaje de inclusión de la categoría de ingreso del talento humano en la ESE Centro 1 se hace necesario cumplir con el porcentaje establecido en el decreto 2011 de 2017, el cual estipula porcentaje de cumplimiento de personas con alguna discapacidad que debe cumplir todas las entidades del sector público en Colombia.

Es necesario dar a conocer a todos los funcionarios del ESE centro 1 el proceso para ascender dentro de la empresa, acorde a las categorías en las que se puede aspirar.

Por medio del mecanismo de la planeación, es necesario realizar estrategias administrativas que encaminen a la adherencia de MIPG en la ESE Centro 1.

Es necesaria la creación de una data con los candidatos opcionales para las ofertas de empleo que se presentan en la institución.

Bibliografía

- Departamento Administrativo de la Función Pública (Función Pública), 2017. Sistema de gestión MIPG. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1511438319_9f397a80c4c6a995cea50fe93fcc59a9.pdf
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2017). *Guía de Aprendizaje “Programa de Inducción a Jefes de Personal-Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales en el Sector Público*. Departamento Administrativo de la Función Pública
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1494507000_96547f266b19d38beb55503e22056f50.pdf
- Longo, F. (2002) Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Barcelona, 2002

Glosario

Empresa: Es toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. La **empresa** puede ejecutar actividades de naturaleza industrial o productiva; comercial o de prestación de servicios.

Entidad: Representa a un colectivo como una unidad, especialmente considerada como persona jurídica. **Entidad** deriva del latín entitas que se refiere a la cualidad de ser. Está compuesta por ens o entis que significa el que es o existe y por el sufijo -tat (-dad) que indica un abstracto de cualidad.

Pública: Es una palabra que engloba todo lo relacionado con la gestión de masas de población, entiéndase esto, como todo lo que la sociedad utiliza como parte de la ciudad, o del ambiente que lo rodea. En muchos aspectos, las personas han dividido los servicios que ofrecen y reciben desde el **público** y el **privado**.

Eficiencia: La eficiencia es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito económico. Hace referencia a la necesidad de menores asignaciones de factores para la producción de un determinado nivel de bienes y servicios.

Sostenibilidad: La sostenibilidad es un concepto acuñado por primera vez en el Informe de Brundtland en 1987, para las Naciones Unidas, donde se refiere al consumo responsable de los recursos actuales, pero asegurando los que sean necesarios para el futuro.

Contratación: La contratación es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio

Servicio asistencial: Es el que tiene por objeto la prestación directa de servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, así como a los servicios paramédicos y medios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, conducentes a conservar o restablecer la salud de los pacientes.

Indicadores: Un indicador es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico.

Normatividad: La normatividad es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal.

Estándares: El estándar es el patrón que sigue alguna de las variables que determinan el beneficio de una actividad económica. Entonces, tomando en cuenta este dato, se puede identificar si una empresa está siendo eficiente o no.

Anexos

Encuesta para medir conocimiento de la implementación de la Dimensión de Talento Humano del MIPG en la ESE Centro 1

1. Área
2. Genero
 - A. FEMENINO
 - B. MASCULINO
3. ¿Conoce el MIPG?
 - A. SI
 - B. NO
4. El MIPG es el Modelo Integrado de planeación y gestión
 - A. SI
 - B. NO
5. ¿usted cree que es importante implementar el modelo MIPG?
 - a. SI
 - b. NO
6. ¿conoce la dimensión Talento humano en MIPG?
 - A. SI
 - B. NO
7. ¿Conoce la Política de Talento Humano?
 - A. SI
 - B. NO
8. ¿En si institución fue socializada la política de talento humano?
 - A. SI
 - B. NO
9. ¿se evidencia la implementación de la política Talento humano en la organización?
 - a. SI
 - b. NO
 - c. NO SABE
 - d. A MEDIAS
10. ¿Usted considera que la dimensión principal del El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- es Talento Humano?
 - A. SI
 - B. NO
09. ¿Usted considera que velar por la aplicación del decreto 1273 de 2018 de Planeación y control interno es un objetivo del MIPG?
 - A. SI
 - B. NO
10. ¿El MIPG está compuesto por 7 dimensiones?
 - A. SI
 - B. NO
11. Son valores del código de integridad: Respeto, responsabilidad, servicio, honestidad, integridad
 - A. SI
 - B. NO
12. ¿El MIPG opera a través de FURAG?
 - A. SI
 - B. NO
13. ¿Usted considera que a través del FURAG se puede medir el desempeño institucional?
 - A. SI
 - B. NO