

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Introducción

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del INDERBUENAVENTURA establecida en el marco de los procesos de gestión y administración del recurso humano institucional atendiendo las necesidades y los diferentes requerimientos normativos, institucionales y del entorno (glocal), se desarrolla a través de los Planes, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales y se estructuran alrededor de los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad que se circunscriben como la brújula moral de la administración pública y por ende conllevan al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación en la entidad. Se implementa mediante acciones como la transparencia en la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

Es por ello, que esta política apoyada a través de programas de capacitación, bienestar social e incentivos, con miras al logro de los objetivos y fines tanto del Estado como los propios institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión de Gestión del Talento Humano del INDERBUENAVENTURA, las políticas de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de la entidad en particular, en cuanto recogen el compromiso institucional de:

“Promover el bienestar del recurso humano a partir de un entorno laboral saludable, basado en la Integridad y legalidad como marco fundamental para su gestión; impulsando la transparencia y la ética pública como motores de mejoramiento individual y desempeño institucional; incorporando buenas prácticas para alcanzar la transformación cultural y el fortalecimiento del ciclo del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), obteniendo altos índices de productividad y resultados y garantizando un equipo de trabajo competente, comprometido, que ejemplifique los valores del servicio público y supla las expectativas de la comunidad mediante la creación de valor en cada una de sus actuaciones”.

Generalidades

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en cuanto procura ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas institucionales que orienta no solo el ingreso sino el propio 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 se alinea a los planes y programas de la entidad, estos contribuirán al logro de la

misión, visión, objetivos estratégicos del INDERBUENAVENTURA que expresan las finalidades y propósitos de la entidad.

Estructurada en el marco del MIPG¹, no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros, pues al concebir al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados por cuanto contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Misma que para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, plantea 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. Soportándose conceptual y normativamente como se describe a continuación:

Definiciones conceptuales

- **Bienestar social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4).
- **Incentivos:** Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

Normatividad

- Constitución Política de Colombia

¹ Entendido como un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano

- Ley 190 de 1995, "...Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa..."
- Ley 909 de 2004 "...La cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones..."
- Ley 1712 de 2014 "...Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones..."
- Ley 1960 de 2019, "...Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones..."
- Decreto 1295 de 1994, "...Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales..."
- Decreto 1567 de 1998, "...Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado..."
- Decreto 1072 de 2015, "...Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo..."

Alcance

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, aplica a todos los procesos institucionales y deberá ser considerada por todos los colaboradores, independiente de su modalidad de contratación o vinculación.

Lineamientos y rutas de valor de la política de GETH

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, el INDERBUENAVENTURA ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, tal como lo establece la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en los siguientes términos:

- I. **Disponer de información:** El INDERBUENAVENTURA contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos para realizar una gestión que tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.
- II. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** El levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la

Institución es fundamental para desarrollar las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano.

III. Elaborar el Plan de Acción: Se diseñará un plan de acción que permitirá avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describirán todas las acciones correspondientes al desarrollo y avance del proceso de Gestión Humana del INDERBUENAVENTURA, para la vigencia de la política que se articulara y complementara con los PETH anuales.

IV. Implementar el Plan de Acción: Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es realizar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público, que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, con el objetivo de mejorar la GETH.

Por lo que, en su implementación la política incluye las Rutas de Creación de Valor, que permite priorizar las acciones previstas en el plan de acción y conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

Las rutas son las siguientes:

Ruta	Estrategia	Descripción
Ruta de la Felicidad	La felicidad nos hace productivos	Esta relaciona, con las siguientes temáticas: <i>seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar social, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.</i>
Ruta del Crecimiento	Liderando talento	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: <i>desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.</i>
Ruta del Servicio	Al servicio de los ciudadanos	Relaciona las siguientes temáticas: <i>capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.</i>

Ruta de la Calidad	La cultura de hacer las cosas bien	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: <i>evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.</i>
Ruta del análisis de datos	Conociendo el talento	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: <i>planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.</i>

V. Evaluar la Gestión: Para hacer el seguimiento de las acciones implementadas, el Área de Talento Humano deberán verificar el cumplimiento de las mismas con base en el formato de plan de acción, se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Indicadores

- Proporción de Ejecución de las actividades del Plan Acción para la implementación de la PEGTH: (Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) x 100
- Proporción de cumplimiento en Plan de Bienestar Social e Incentivos: (No actividades realizadas de bienestar/ No de actividades programadas bienestar) x 100
- Proporción de Ejecución Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: (Actividades ejecutadas en el periodo / Actividades programadas en el periodo) * 100
- Proporción de Ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación: (Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) x 100
- Proporción de Ejecución de las actividades del Plan Anual de vacantes y previsión de Talento Humano: (Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) x 100
- Proporción de Ejecución de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano: (Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) x 100

Responsable

De conformidad con las funciones y objetivos misionales propias del Área de Talento Humano, esta se circunscribe como la responsable de la elaboración e implementación de la política y sus instrumentos entendiendo que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación y por ende le corresponde además un análisis riguroso



y detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, que debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

A la cual, le corresponderán entre otras las siguientes funciones:

1. Dirigir el proceso gerencial "Gestión del Talento Humano", con sus tres componentes de planeación, gestión y desarrollo.
2. Apoyar a la Subdirección en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Instituto.
3. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios, servidores y contratistas del Instituto, de conformidad con las normas legales vigentes.
4. Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, salud ocupacional y desarrollo de los servidores públicos y contratistas del Instituto, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
5. Coordinar y apoyar, en conjunto con el Área de Planeación, el procedimiento relacionado con los Acuerdos de Gestión que suscriban los gerentes públicos del Instituto, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos.
6. Custodiar, sistematizar y mantener actualizadas las historias laborales de todos los funcionarios, servidores y contratistas del Instituto.
7. Diseñar e implantar el plan anual de vacantes del Instituto con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública.
8. Diseñar y ejecutar, en coordinación con la Oficina de Control Interno Disciplinario del Distrito, las medidas, los programas y las estrategias de divulgación encaminados a fortalecer una cultura organizacional orientada a la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad, de conformidad con Códigos de Integridad y el General Disciplinario.
9. Asesorar al Director y al Subdirector en el ejercicio del control administrativo y de las atribuciones de suprema dirección del sector en relación con el talento humano.
10. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.
11. Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia.
12. Las demás que se le asignen y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Categoría de la política	Actividades de gestión	Estrategia o mecanismo	Política MIPG que interactúa	Dependencia responsable	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 planes de TH.	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Área de Talento Humano	Anual
Formulación de los Planes de la Política de Talento Humano	El Área de Talento Humano, formulará anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano: Plan Estratégico de Talento Humano y sus complementarios.	Determinar las actividades y la viabilidad de las estrategias de implementación de cada uno de los planes de talento humano.	Planeación institucional	Área de Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de los planes de talento humano en los instrumentos establecidos internamente.		Área de Talento Humano	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de los planes de talento humano.	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Área de Talento Humano	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.		Área de Talento Humano	Anual



MUNICIPALIDAD DE BUENAVENTURA
DISTRITO ESPECIAL DE BUENAVENTURA



		Definir el presupuesto asociado a las actividades para desarrollar cada uno de los planes de talento humano.		Área de Talento Humano	Anual
Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	Anualmente se realizará la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano.	Socializar los resultados de las actividades planteadas en los planes de la política de talento humano.	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Área de Talento Humano	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en los planes de la política de talento humano.		Área de Talento Humano	Anual
		Documentar los resultados objetivamente con el fin de establecer líneas de acción que deban considerarse para la siguiente vigencia.		Área de Talento Humano	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de talento humano.		Área de Talento Humano	Anual

Distrito Especial de Buenaventura

Calle 1° 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO										
Oficina las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público										
2025										
Oficina del Talento Humano										

Descripción MPO	Política MPO	Plan MPO	Políticas y planes con los que se articula	Nº	Porcentaje de avance	Acción	Peso por actividad	Actividades	Meta	Producto esperado	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Responsable	Dependencia involucrada en la implementación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.			1	10%	Realizar diagnóstico de percepción de la imagen de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y colaboradores del Instituto.	100%	Diagnóstico del área de talento humano	1	Documento diagnóstico	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.		4. Plan Estratégico de Talento Humano	2	30%	Formular anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano.	100%	Formulación planes de Gestión de Talento Humano	4	Planes formulados y aprobados	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Planeación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.		4. Plan Estratégico de Talento Humano	3.1.	60%	Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano.	70%	Implementar los planes de la PGEITH	100%	Planes ejecutados	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.		4. Plan Estratégico de Talento Humano	3.2.			30%	Evaluar el impacto y el nivel de ejecución de los planes de la PGEITH	1	Evaluación realizada	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Planeación