



|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN<br/>ESTRATEGICA DE TALENTO<br/>HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y<br>Planeación Estratégica                | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

### Tabla de Contenido

|  |   |
|--|---|
| <b>1. MARCO CONCEPTUAL</b> .....           | 2 |
| <b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....            | 4 |
| <b>3. OBJETIVO</b> .....                   | 5 |
| <b>4. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS</b> ..... | 5 |
| <b>5. METODO</b> .....                     | 5 |
| <b>6. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....         | 6 |

| Elaborado por:   | Aprobado por:                                      | Registrado SIG:                                       |
|--|--|---|
| ORIGINAL FIRMADO   | ORIGINAL FIRMADO                                   | ORIGINAL FIRMADO                                      |
|  | Jennifer Suarez Bermúdez -<br>Subdirectora General |   |
|  | ORIGINAL FIRMADO                                   |   |
| Sandra Raquel Colina<br>Profesional Especializado<br>CPS | Luis Carlos Londoño Vargas<br>Director General     | Rafael Andrés Melo Corredor<br>Coordinador de Calidad |

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y Planeación Estratégica           | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

## 1. MARCO CONCEPTUAL

Con la entrada en vigencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a partir del decreto 1499 de 2017, este concibe el talento humano como el activo más importante de las entidades dado que es el ejecutor de la gestión para el logro de los resultados y objetivos del estado.

La primera dimensión del MIPG, tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público de acuerdo a las estrategias de la entidad. La gestión del ciclo se debe ejecutar bajo una planeación del talento humano, que debe tener en cuenta el conocimiento normativo y del entorno, la gestión de la información, la planeación estratégica, el manual de funciones y competencias, entre lo más importante.

El ciclo de vida del servidor público<sup>1</sup> se estructura así:




Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública- Modulo I- Talento Humano

- **Ingreso:** Busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

*Aspectos relevantes del ingreso que se deben reconocer para su implementación:* Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.

- **Desarrollo:** Busca acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten

<sup>1</sup> Curso MIPG-Modulo I- Talento Humano- DAFP

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y Planeación Estratégica           | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

*Aspectos relevantes del desarrollo que se deben reconocer para su implementación:* Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo, proveer las vacantes en forma definitiva, oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes, contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir temporales o de libre nombramiento y remoción, verificar que se realice adecuadamente el periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

- **Retiro:** Comprender las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.


*Aspectos relevantes del retiro que se deben reconocer para su implementación:* Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan, información acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano, contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

El Modelo Integrado de Gestión MIPG, ha dispuesto de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, que le permite a las entidades realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano y ubicarlas en algunos de los tres niveles de madurez según los resultados, dichos niveles están establecidos como: **Básico Operativo, Transformación y Consolidación.**

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que 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 cinco (5)<sup>2</sup>, y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la Gestión Estratégica del Talento Humano:


<sup>2</sup> Matriz Estratégica del Talento Humano GETH

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN<br/>ESTRATEGICA DE TALENTO<br/>HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y<br>Planeación Estratégica                | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

1. **Ruta de la felicidad:** en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. **Ruta del crecimiento:** la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. **Ruta del servicio:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. **Ruta de la calidad:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. **Ruta de la información:** en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

## 2. MARCO NORMATIVO

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>LEY 909 DE 2004</b>       | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.  |
| <b>DECRETO 1083 de 2015:</b> | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.   |
| <b>NORMA ISO 9001: 2015</b>  | Estándar internacional para Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) publicada por ISO (la Organización Internacional de Normalización).   |
| <b>DECRETO 648 de 2017</b>   | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.  |
| <b>DECRETO 1499 DE 2017:</b> | 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                |
| <b>DECRETO 815 2018:</b>     | “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”. |

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN<br/>ESTRATEGICA DE TALENTO<br/>HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y<br>Planeación Estratégica                | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

**RESOLUCIÓN 312 DE 2019:** Emanada por el Ministerio de Trabajo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**LEY 1952 DE 2019:** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

### 3. OBJETIVO


Establecer estrategias, y directrices para la gestión del talento humano a partir del ciclo de vida del servidor público, que le permita al Instituto contar con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

### 4. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

- ✓ Disponer de la información para la gestión del talento humano.
- ✓ Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano y generar las acciones pertinentes para la mejora continua
- ✓ Establecer y actualizar la planeación estratégica para la gestión del talento humano
- ✓ Normalizar los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos de manera articulada con la planeación estratégica.
- ✓ Evaluar la gestión estratégica del talento humano implementando mecanismos con el fin de realizar seguimiento de las acciones a implementar.

### 5. METODO

- ✓ Realizar caracterización digital del talento humano y actualizarla periódicamente
- ✓ Aplicar las herramientas otorgadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (Matriz GETH, FURAG) y establecer en el Instituto las propias para identificar las oportunidades de mejora y generar los planes de acción que permitan fortalecer el ciclo de vida del servidor público (análisis de contexto encuestas, informes de autoevaluación, riesgos, etc.)

|   |   |                                  |
|---|---|----------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE LA GESTIÓN<br/>ESTRATEGICA DE TALENTO<br/>HUMANO</b> | Código: DPE-PO-04-V2             |
|   | Proceso Direccionamiento y<br>Planeación Estratégica                | Fecha de Vigencia:<br>29/07/2021 |

- ✓ Actualizar y adoptar la planeación estratégica para la gestión del talento humano basada en las necesidades determinadas anualmente por el Instituto (Plan anual de vacantes y previsión del recurso humano - Plan institucional de capacitación. - Plan de bienestar social e incentivos institucionales. - Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo)
- ✓ Documentar y establecer los controles a través de manuales, procedimientos, formatos, y demás que sean necesarios para normalizar los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos.
- ✓ Realizar seguimiento a la planeación estratégica de la gestión del talento humano a través de herramientas como: indicadores de gestión, auditorias, autoevaluación y demás mecanismos que permitan realizar mejora continua.

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN No. | FECHA      | DESCRIPCION MODIFICACIONES   |
|-------------|------------|--|
| 01          | 10/05/2021 | Primera versión del documento  |
| 02          | 29/07/2021 | Se realiza la actualización de la política determinando el cambio de logo del Instituto de Turismo, por la marca <b>META</b> "Somos la ruta natural" |