

1. INTRODUCCIÓN

El tanto humano es vital para el crecimiento de la productividad de la entidad, son las personas quienes desarrollan los procesos al interior de esta, por tal razón se hace necesario generarles herramientas encaminadas a generar valor público tales como Capacitación, Bienestar, competencias, desarrollo, motivación, movilidad seguridad y salud.

La política de Talento Humano tiene como propósito permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

1. OBJETIVO

Contar con funcionarios y equipos de trabajo motivados y satisfechos por su labor, fortaleciendo la gestión del conocimiento, capacidades, competencias necesarias para el logro de los objetivos y el propósito central del IGAC.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores a través del proceso continuo de capacitación y planes de mejoramiento individual.
- Afianzar el compromiso institucional a través de acciones que permitan motivar al personal, lo cual permite fortalecer la cultura del servicio público y la mejora de la calidad de vida de los funcionarios del IGAC.
- Desarrollar acciones que permitan identificar necesidades de la Planta de personal del instituto, considerando así la gestión de talento humano como estrategia organizacional.
- Establecer estrategias para implementar las rutas de Valor: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos.

3. ALCANCE

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano aplica a todos aquellos funcionarios a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en ésta.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- Línea Estratégica:
 - Alta Dirección (Lineamiento para la construcción de la política)
- Línea implementación:
 - Coordinador GIT Talento Humano
 - Secretario General
- Línea de Seguimiento
 - Oficina Asesora de Planeación

- Línea de Seguimiento Control y evaluación
 - Oficina de Control Interno

5. DESARROLLO

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi actuando con base en los principios de La implementación de la política considera los siguientes lineamientos:

6.1 DISPONER DE INFORMACIÓN

El IGAC desde su proceso de Gestión del talento humano parte del direccionamiento estratégico de la entidad para realizar la formulación de la planeación del proceso, así como la definición de las estrategias para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

En este sentido la entidad considera la siguiente información:

- Marco normativo.
- Objetivo.
- Misión, Entorno.
- Metas estratégicas.
- Proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los funcionarios: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los funcionarios, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

6.2. DIAGNOSTICAR LA GETH

El IGAC cuenta con la Matriz de autodiagnóstico como insumo del proceso de Gestión del Talento Humano la cual contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política desde su ciclo de vida: Ingreso, Desarrollo y Retiro.

La calificación obtenida por la entidad lo ubica en alguno de los siguientes niveles:

- Básico Operativo: Implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- Transformación: En esta instancia la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- Consolidación: Implica que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

6.3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH

El proceso de Gestión del Talento humano de la IGAC desde su ciclo de planeación define los siguientes planes:

- Plan Estratégico del talento Humano
- Plan Anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan Institucional de capacitación
- Plan de incentivos institucionales
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo
- Plan anual de adquisiciones

- Estrategias para cumplir directrices de la institución

6.4. IMPLEMENTAR PARA LA GETH

El proceso de Gestión del Talento Humano desarrolla las siguientes actividades con base en el ciclo de vida: Ingreso, Desarrollo y Retiro.

- **Para el Ingreso:** Se implementan 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.
 - Realizar la provisión de empleos
- **Para el Desarrollo:** Se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
 - Implementar el Plan Anual de capacitación
 - Realizar la inducción a funcionarios
 - Implementar el Plan de incentivos institucionales
 - Implementar el Plan de Trabajo anual en Seguridad y salud en el Trabajo
 - Realizar y consolidar la evaluación del desempeño a los funcionarios de la entidad
 - Realizar la concertación y consolidación de los acuerdos de gestión a gerentes públicos
 - Emitir respuesta a situaciones administrativas: Licencias, permisos, vacaciones, certificaciones, y solicitudes externas.
 - Llevar a cabo la gestión de la compensación: Pago de nómina, aportes al SSGS, compensatorios, cesantías y demás pagos asociados.
- **Para el Retiro:** La gestión de la entidad está dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.
- Llevar a cabo la gestión de la compensación: liquidaciones, cesantías.
- Realizar el Informe de entrega del empleo
- Elaborar el Paz y salvo retiro de funcionarios

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. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: Liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo

en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

6.5. EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

EL IGAC dispone de herramientas para hacer el seguimiento y evaluación de la gestión del talento humano como:

- Encuestas de percepción de la capacitación
- Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Matriz de seguimiento a indicadores de gestión
- Reportes de ejecución a planes
- Seguimiento a planes, programas, proyectos, acuerdos, riesgos, entre otros

6. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la política de Gestión del Talento Humano en del IGAC, está direccionada por la Directora Corporativa y de Talento Humano y por ser una dimensión transversal al modelo debe ser entendida e interiorizada por todos los Líderes de Proceso, puesto que estos son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional a través del MIPG.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento de la política se enmarca en la dimensión de “Evaluación de resultados” del MIPG, incluye el plan de acción del IGAC y los indicadores vigentes al igual que el seguimiento al cumplimiento de la política para el tratamiento de los riesgos establecida en el IGAC la cual incluye los riesgos de corrupción, operativos y de seguridad digital.

El seguimiento debe implementarse como una función continua de recolectar y analizar sistemáticamente información sobre indicadores que permiten al proceso determinar el progreso y el cumplimiento de los logros y objetivos, así como el uso de los recursos asignados en cada proyecto y el plan a ejecutar.

Este seguimiento constituye la base para la gestión de una iniciativa del conocimiento y la innovación, ya que provee información sobre el progreso en la ejecución de la política, al comparar los avances logrados frente a las metas propuestas, en términos de los compromisos y los resultados.

La Oficina Asesora de Planeación del IGAC, es la encargada de verificar la eficacia de las acciones de esta política en cada uno de los procesos establecidos en la Entidad.

Los resultados del seguimiento se deben registrar en las herramientas de Autoevaluación establecidas dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de acuerdo con las frecuencias establecidas en los planes de medición y seguimiento.

8. EVALUACION

La evaluación está a cargo de la Oficina de Control Interno, quienes en la Entidad se encargan de la tercera línea de defensa tal como lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en la Dimensión 7 "Control Interno" el objetivo de esta evaluación es el de proporcionar Información sobre la efectividad de los controles aplicados en su desarrollo por la Primera y segunda Línea con un enfoque basado en Riesgos.

La evaluación a la presente política con el fin de verificar la conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continua de los requisitos para la calidad y la mejora continua, en la Gestión del Talento Humano en la Entidad. Esta se hará anualmente y los criterios para dicha evaluación son los establecidos en los diferentes mecanismos implementados dentro del Sistema de Gestión Integrado como son:

- Seguimiento a los Riesgos
- Seguimiento los Indicadores
- Cumplimiento de los planes
- Acciones correctivas y de Mejora
- Cumplimiento de la Normatividad legal vigente
- Cumplimiento a los requisitos establecidos por el IGAC

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
13/08/2020	°Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial.	1

Elaboró y/o Actualizó:	Revisó Técnicamente:	Revisó Metodológicamente:	Aprobó:
Nombre: Carlos Rafael González Contreras Cargo: Contratista Oficina Asesora de Planeacion	Nombre: Adriana Rocío Tovar Cortés Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeacion	Nombre: Laura Gonzalez Barbosa Cargo: Contratista Oficina Asesora de Planeacion	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño del 13 de agosto de 2020