

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 crear valor público tales como: capacitación, bienestar, competencias, desarrollo, motivación, seguridad y salud.

La política de Estratégica 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, además de contribuir al desarrollo personal y laboral de los servidores públicos.

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.

En el marco del fortalecimiento y modernización institucional, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de talento humano.

La principal dimensión que contempla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG es el Talento Humano, identificado como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia institucional.

La Subdirección de Talento Humano del Instituto, a través de esta política define las líneas de acción que orientarán los planes y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Esta Política está orientada hacia la gestión estratégica exitosa, efectiva y la mejora continua.

Esta Política contiene los lineamientos establecidos por la Alta Dirección y fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del día 16 de junio del 2022.

2. OBJETIVO

Gestionar el desarrollo integral del talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo la generación de bienestar, entornos seguros y saludables para lograr una cultura organizacional basada en el cumplimiento de valores institucionales y el trabajo en equipo para contribuir a las metas de la entidad.

3. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los procesos y subprocesos establecidos en la entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Política Estratégica del Talento Humano del IGAC define los roles y responsables así:

- **Línea estratégica:**
 - Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- **Línea de implementación:**
 - Oficina Asesora de Planeación.

- Líderes de Procesos y Directores Territoriales.
- **Línea de seguimiento:**
 - Subdirección de Talento Humano
 - Secretaría General
- **Línea de control y evaluación**
 - Oficina de Control Interno.

5. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

La Gestión Estratégica de Talento Humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos institucionales.

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.
- Propósito principal, objetivo retador, entorno.
- Metas estratégicas.
- Proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Resultados de encuesta de clima organizacional y calidad de vida.
- Caracterizaciones en relación con nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, necesidades de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El IGAC cuenta con la matriz de autodiagnóstico de necesidades como insumo del proceso de Gestión del Talento Humano para dar cumplimiento a los lineamientos de la política desde su ciclo de vida de talento humano: Ingreso, Desarrollo y Retiro.

La calificación obtenida por la entidad en el 2020, la ubica en el siguiente nivel:

- **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.

7. DISEÑO DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

- Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

8. PILARES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

1. El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

9. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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 Plan de Acción como herramienta de planificación y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

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
 - Manual de Funciones

En el IGAC se promueve la inclusión de personas en condición de discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años y no existe ningún tipo de discriminación para la vinculación.

- **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.
 - Realizar la inducción y reinducción al talento humano
 - Implementar el Plan de Incentivos Institucionales
 - Implementar el Plan Institucional de Capacitación
 - 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.
- **Algunas actividades destacadas en esta etapa del ciclo de vida son:**
 - Realizar la gestión de transferencia de conocimiento y retiro asistido
 - Identificar y mantener actualizadas las estadísticas de causales de retiro
 - Llevar a cabo la gestión de la compensación: liquidaciones, cesantías.
 - Realizar entrevistas de retiro
 - Realizar el Informe de entrega del empleo
 - Elaborar el Paz y salvo retiro de funcionarios

11. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

En el IGAC celebramos y valoramos la diversidad de nuestros empleados (entendida como la variedad, abundancia y diferencias existentes entre las personas, incluyendo pero no limitado a sexo, género, identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, edad, generación, orientación sexual, cultura, religión, sistema de creencias, estado civil, situación socioeconómica, afinidad política, apariencia, idioma y

acento, discapacidad, salud, educación, región de origen) y reconocemos en esta diversidad una ventaja que aporta a sus equipos de trabajo múltiples formas de pensar y encontrar las mejores soluciones para nuestros usuarios y para el crecimiento de la entidad.

Así mismo, orientamos nuestras acciones en pro de la inclusión, entendida como el acceso equitativo a recursos y oportunidades para todas las personas, lo cual les permitirá de manera individual o grupal, sentirse respetadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones hacia objetivos institucionales.

Concordante a lo anterior, los directivos y funcionarios del IGAC se comprometen a:

- Promover y defender los derechos humanos
- Respetar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico o nacional, color de piel, edad, género, identidad de género, preferencias sexuales, condición social, condición o estrato económico, identidad o filiación política y estado civil
- Implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral
- Promover la equidad e igualdad en los procesos de selección, con base en los requisitos del perfil del cargo y en las capacidades y habilidades de las personas
- Actuar en pro de la no discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo
- Otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación.
- Combatir y sancionar todo tipo de discriminación.

12. 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 de Administración de Riesgos establecida en el IGAC.

El seguimiento se implementa como una función continua de recolectar y analizar sistemáticamente información sobre indicadores que permiten a la entidad 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.

El proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación del IGAC desarrolla la tarea de verificar la eficacia de las acciones de esta política en cada uno de los procesos y subprocesos establecidos en la entidad.

Los resultados del seguimiento se deben registrar en las herramientas de autoevaluación establecidas dentro del MIPG de acuerdo con las frecuencias establecidas en los planes de medición y seguimiento.

13. EVALUACIÓN

La evaluación está a cargo del proceso de Seguimiento y Evaluación, quienes en el IGAC se encargan de la tercera línea de defensa tal como lo establece el 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 se realiza con el fin de verificar la conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continua de los requisitos para la calidad y la mejora continua. Se hará

anualmente y con los criterios establecidos en los diferentes mecanismos implementados dentro del Sistema de Gestión Integrado:

- Cumplimiento de la normatividad legal
- Cumplimiento de los requisitos establecidos por el IGAC
- Cumplimiento de los planes
- Seguimiento a Indicadores
- Seguimiento a Riesgos
- Acciones correctivas y de mejora.

14. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
16/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se adopta como versión 1 debido a la actualización del Mapa de Procesos en Comité Directivo del 29 de junio del 2021, nuevos lineamientos frente a la generación, actualización y derogación de documentos del SGI. ◦ Se ajusta el documento según la nueva Estructura Orgánica aprobada por Decreto 846 del 29 de Julio del 2021. ◦ Hace Parte del proceso Gestión de Talento Humano. ◦ Se actualiza la Política "Gestión del Talento Humano", código PL-GTH-01, versión 1, a política "Estratégica de Talento Humano" el mismo nombre, código PL-GTH-01, versión 1. ◦ Se ajustaron la introducción, objetivo, objetivos específicos, roles y responsabilidades ◦ Se agregó información relacionada al desarrollo de la política. ◦ Se incluye punto 12, promoción de la inclusión. ◦ Se revisa y se actualiza el contenido técnico de la política siguiendo los lineamientos establecidos en la Dimensión de Gestión con valores para resultados del MIPG. ◦ Esta política es aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del día 16 de junio del 2022. 	1
13/08/2020	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 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
<p>Nombre: Milena Patricia Rojas Moreno</p> <p>Cargo: Profesional especializado de la Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Nombre: Sandra Liliana Rojas Socha</p> <p>Cargo: Subdirectora de Talento Humano</p> <p>Nombre: Adriana Rocío Tovar Cortés</p> <p>Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>Nombre: Esperanza Garzón</p> <p>Cargo: Profesional Universitario de la Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Nombre: Laura Gonzalez Barbosa</p> <p>Cargo: Contratista Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>Comité de Institucional de Gestión y Desempeño del 16 de Junio de 2022.</p>