

POLÍTICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



modelo integrado
de planeación
y gestión

PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de gestión Estratégica del Talento Humano, enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es una herramienta de orientación

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

administrativa con una finalidad de mejora y cobra mucha importancia con la implementación de las nuevas herramientas de planeación y gestión emanadas del proceso de transformación del estado colombiano, en la búsqueda permanente de la eficacia, eficiencia y efectividad del Estado.

INTRODUCCIÓN

Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano es posible con la implementación de la política estratégica del talento humano, con el establecimiento de estrategias que aseguren el desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales, innovando en el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de la gestión y obtener un mejoramiento sustancial del clima organización mediante la transformación de hábitos y prácticas de los funcionarios.

Esta Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará orientada a dotar el **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER** de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de los principios de la función administrativa, mediante la definición de estrategias que garanticen que el ingreso y la permanencia de sus funcionarios estén fundamentados en el mérito, la capacitación, el desarrollo de competencias y la ética, indispensables para hacer realidad la competitividad del fondo.

El presente documento, establece la metodología o estructura que tendrá la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, para lo cual, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: marco legal; seguidamente se presentan el objetivo general y los objetivos específicos; posteriormente se realiza el desarrollo de la política, la cual está conformada por alcance, aplicabilidad, nivel de cumplimiento, estrategias a implementar, comunicación y evaluación y seguimiento; finalmente se presentaran conclusiones y recomendaciones.

JUSTIFICACIÓN

Con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se busca generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde se lleve a cabo procesos donde se optimice y fortalezca las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

el fin de alcanzar estándares superiores de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

Con la puesta en marcha del MIPG, y la formulación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. Tanto así, que la planeación estratégica del Talento Humano pasa a ser un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración para generar condiciones apropiadas para que las actividades desarrolladas dentro de la institución contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del cliente interno, mediante la satisfacción de sus necesidades y expectativas individuales, creando un grado de motivación que se traduzca en un mayor compromiso y productividad institucional.

MARCO LEGAL

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Decreto 1746 de 2003. "Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005” Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”
- Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2018: por medio del cual se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, que permita planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al desarrollo integral del servidor
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de los servicios prestados a la comunidad.

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En el **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, el talento humano se considera como eje fundamental para el logro de sus objetivos estratégicos, misionales y de apoyo tanto para el personal interno como externo a la entidad. Es así como se ratifica el compromiso con sus empleados a través de procesos tendientes a crear un ambiente laboral seguro y libre de presiones que propicie su desarrollo integral, sobre la base de construir bases sólidas y actuales con base en el direccionamiento estratégico, las directrices de los entes de control y la función pública. Lo anterior será ejecutado a través de procesos imparciales de selección, vinculación, seguimiento, compensación, bienestar y formación.

ALCANCE

Esta política busca permita planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano.

APLICABILIDAD

Esta política aplica para todos los procesos institucionales, pues la eficiencia de todos y cada uno de los procesos afecta directa o indirectamente los recursos institucionales, por lo tanto, será aplicable a todos los empleados, contratistas, proveedores, visitantes y comunidad del fondo y de acuerdo al nivel jerárquico se aplicaran las restricciones del caso.

Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla y respetarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. La política será objeto de evaluación aplicando

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER** será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros. La política abarca usuarios internos que son las dependencias que componen la estructura de la entidad.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

Para la implementación de esta política será necesaria la formulación, implementación y evaluación de las siguientes políticas y planes:

- POLITICA DE SELECCIÓN

Esta política debe ser un instrumento que tiene como objetivo suplir las necesidades de personal del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, forma oportuna cumpliendo con el perfil solicitado y los requisitos legales.

- POLITICA DE INDUCCION

Toda persona que ingrese a laborar al **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**, debe pasar por el proceso de inducción. El procedimiento de inducción que adopte la Entidad, debe garantizar una apropiación al nuevo funcionario, permitiéndole una identificación de las principales características, aspectos y políticas de la entidad. Este procedimiento va a permitir al nuevo funcionario apropiarse con mayor facilidad del rumbo y los objetivos del fondo y conocer con mayor propiedad sus funciones generando en él un mayor grado de compromiso frente a la entidad; el procedimiento se realiza cada vez que se vincule personal al **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER** por carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción, contratación de servicios de personal entre otros.

- POLITICA DE REINDUCCION

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

En esta será necesario dirigir e impartir el proceso de reinducción a todos los funcionarios y estarán dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas del fondo y a reorientar su integración a la cultura organizacional. La reinducción estará encaminada a la actualización y avances normativos derivados de la Constitución, Leyes y demás normas que incidan en el funcionamiento de la Alcaldía; a la revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público; a fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con el fondo y a actualizar conocimientos en cada área, entre otros.

• POLITICA DE ENTRENAMIENTO

Toda posesión que se realice sea por ingreso, traslado, licencias o cambios debe tener el proceso de entrenamiento. La persona no asumirá la responsabilidad de su cargo mientras no le hayan realizado el correspondiente entrenamiento. El proceso de entrenamiento es responsabilidad del Director.

• POLITICA DE CAPACITACION

La capacitación de los servidores públicos deberá ser una de las principales estrategias para garantizar la competitividad del fondo, teniendo muy presente que el aprendizaje solo se convertirá en competencia, cuando los servidores sean capaces de transferir dicho aprendizaje para enfrentar y resolver situaciones nuevas y agregar valor a los procesos en los cuales interviene. Con los procesos de formación y capacitación el fondo buscará: Formar servidores competentes, y no solamente calificados, que tengan capacidad de ejecución exitosa, agregar valor a los productos y procesos en los cuales intervienen.

• POLÍTICA DE GESTIÓN O EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del servidor público debe permitir al fondo gerenciar el desempeño de sus servidores hacia la eficacia, es decir, hacia un desempeño con resultados, e identificar las debilidades de estos mismos servidores, sus capacidades y habilidades, sus motivaciones y necesidades, sus valores y actitudes. El personal evaluador, debe estar capacitado en evaluación del desempeño para que permita una buena retroalimentación al interior de la organización y sus empleados. Los compromisos se concertan de acuerdo a los planes de acción de cada dependencia, al plan de desarrollo de administración y a las responsabilidades y competencias de cada funcionario.

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- POLITICA DE COMPENSACION

La calificación debe obedecer a los siguientes parámetros:

Adecuada: la compensación salarial se podrá distanciar de los estándares establecidos por el gobierno.

Equitativa: cada persona debe ser pagada proporcionalmente de acuerdo con su esfuerzo, habilidades, responsabilidades y al nivel jerárquico.

Eficacia en cuanto a costos: los salarios no pueden ser excesivos, sino en función de lo que la entidad pueda pagar:

Segura: Los salarios deben ser suficientes para ayudar a los empleados a sentirse seguros y a satisfacer sus necesidades básicas.

Incentivadora: los salarios deben motivar eficazmente el trabajo productivo.

Aceptable para los empleados: los empleados deben comprender el sistema de salario y sentir que representa un sistema razonable para ellos y par a la organización.

- POLÍTICA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

EL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER aplicará en forma equitativa una política de reconocimiento a sus empleados, soportado en el desempeño de sus actividades, conforme los principios de objetividad, independencia e imparcialidad en la comisión de todas sus funciones

- POLÍTICA PARA LA DESVINCULACIÓN LABORAL

El fondo realiza sus mejores esfuerzos para que el ciclo laboral de sus funcionarios (vinculación, permanencia y retiro) se cumpla de manera completa, prestando especial atención a la preparación oportuna de los servidores para su retiro.

COMUNICACIÓN

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía del **FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DE EL RETIRO - FONDESER**.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un instrumento indispensable para la implementación adecuada de la política. Se trata de contar con la opción de supervisar el avance o, en su caso, los problemas que registre el desarrollo de la misma para de manera oportuna tomar acciones o medidas correctivas.

ESTRATEGIA O ACCION DE GESTIÓN	META	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Formular e implementar la política de Selección	Formular e implementar la política de Selección	Política de Selección	Política de Selección formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Inducción	Formular e implementar la política de Inducción	Política de Inducción	Política de Inducción formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Reinducción	Formular e implementar la política de Reinducción	Política de Reinducción	Política de Reinducción formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Entrenamiento	Formular e implementar la política de Entrenamiento	Política de Entrenamiento	Política de Entrenamiento formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Capacitación	Formular e implementar la política de Capacitación	Política de Capacitación	Política de Capacitación formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Gestión o Evaluación del Desempeño	Formular e implementar la política de Gestión o Evaluación del Desempeño	Política de Gestión o Evaluación del Desempeño	Política de Gestión o Evaluación del Desempeño formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política de Compensación	Formular e implementar la política de Compensación	Política de Compensación	Política de Compensación formulada e implementada	Planeación	Diciembre

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019

Formular e implementar la política de Incentivos y Estímulos	Formular e implementar la política de Incentivos y Estímulos	Política de Incentivos y Estímulos	Política de Incentivos y Estímulos formulada e implementada	Planeación	Diciembre
Formular e implementar la política para la desvinculación laboral	Formular e implementar la política para la desvinculación laboral	Política para la desvinculación laboral	Política para la desvinculación laboral formulada e implementada	Planeación	Diciembre

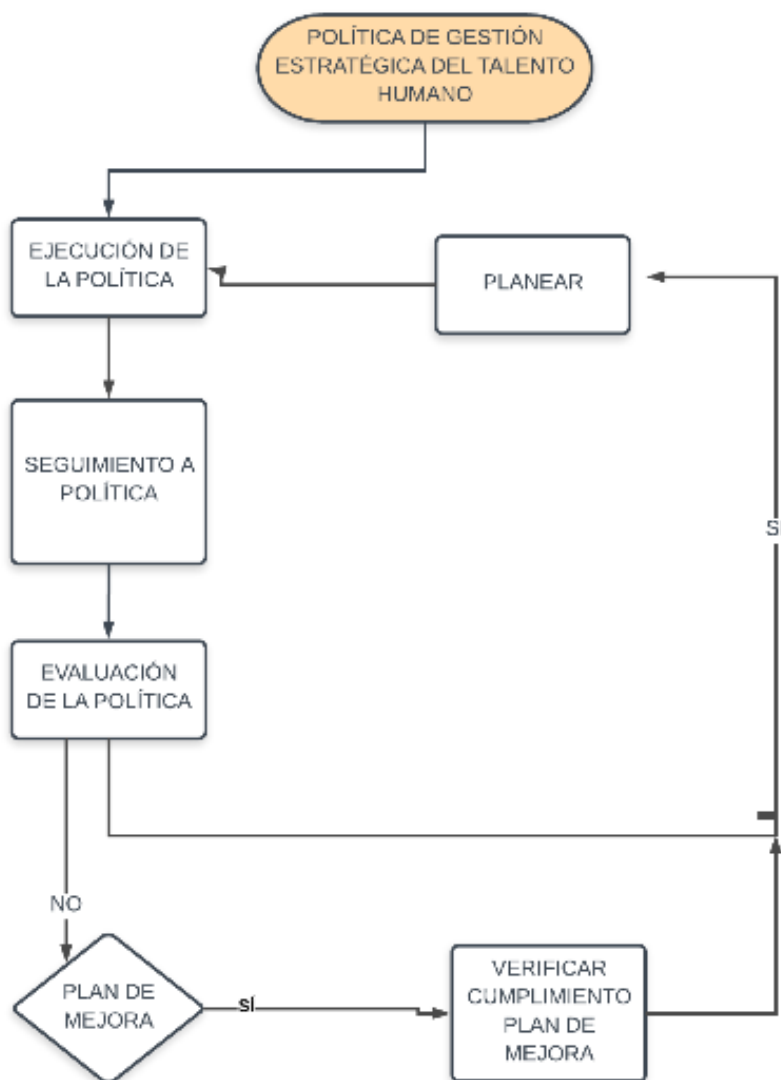


Fondeser
Alcaldía de El Retiro

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019



CONCLUSIONES

Elaboró:

SANDY MILENA RAMIREZ SERNA

Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:

LORENA OSSA RAMIREZ

Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:

LORENA OSSA RAMIREZ .

Fecha: Noviembre de 2019

- La implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es una herramienta de orientación administrativa con una finalidad de mejora con la ejecución de herramientas de planeación y gestión en la búsqueda permanente de la eficacia, eficiencia y efectividad.
- La puesta en marcha de las estrategias de la Política, permiten a la Entidad el desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales, innovando en el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de los servidores públicos.
- El autodiagnóstico realizado a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, evidencia que es necesaria su implementación a través de políticas, programas y planes tendientes a crear un ambiente laboral seguro y libre de presiones que propicie su desarrollo integral, sobre la base de construir bases sólidas y actuales con base en el direccionamiento estratégico, las directrices de los entes de control y la función.

RECOMENDACIONES

- Implementar la política para lograr incrementar la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad.
- Es necesario que todos los funcionarios de esta entidad se encuentren dentro del alcance de la política para mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano.
- Se requiere retroalimentación constante y mejoramiento continuo para rediseñar, hacer seguimiento y evaluar las políticas, programas y planes que comprenden la política.

Elaboró:
SANDY MILENA RAMIREZ SERNA
Fecha: Noviembre de 2019

Revisó:
LORENA OSSA RAMIREZ
Fecha: Noviembre de 2019

Aprobó:
LORENA OSSA RAMIREZ .
Fecha: Noviembre de 2019