PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2022

INTRODUCCIÓN

Para el Instituto para el Desarrollo del Cesar es vital dar a conocer a los servidores públicos la visión. Misión, objetivos y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento humano, armonizado con la Planeación Estratégica Institucional, específicamente con el objetivo que busca fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva, a través de un recurso humano comprometido.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como 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.

La planeación del talento humano para IDECESAR se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y mejoramiento de las competencias, que generen capacidades para crear una ventaja competitiva pata el Instituto.

La planeación del talento humano para la SDP se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y mejoramiento de las competencias, que generen capacidades para crear una ventaja competitiva para la Secretaría. Es por esto que al adoptarse el Modelo Integrado de Planeación y Gestión contemplado en el Decreto 1499 de 2017, se constituye en el “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”.

En ese sentido el Decreto 612 de 2018, establece que se deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación: 1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Estratégico de Talento Humano 4. Plan Institucional de Capacitación 5. Plan de Incentivos Institucionales 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De ahí que la Gestión Estratégica del Talento Humano de la SDP propenda por el fortalecimiento de las competencias de los servidores, simplificación de los procesos, gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud y buen clima organizacional mediante el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

JUSTIFICACIÓN

La Planificación Estratégica del Talento Humano (PETH), es una herramienta de gestión que permite apoyar a la alta dirección en la toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer la entidad de cara a los retos que se le presenten, adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno para lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen; tiene por objetivo fijar el curso de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto para el Desarrollo del Cesar - IDECESAR, en el mediano y largo plazo. Como resultado se establece la estrategia a seguir, las acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la Entidad sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar sí se están logrando los objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación define un sistema de monitoreo basado en indicadores, que con un seguimiento periódico van a determinar sí las estrategias trazadas en el proceso de Administración del Talento Humano se están cumpliendo y por ende están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

La PETH es un proceso de vital importancia, toda vez que, en sus propósitos, objetivos, mecanismos, etc., se resume el rumbo, la directriz que el Instituto para el Desarrollo del Cesar debe seguir teniendo como objetivo final el alcanzar las metas fijadas, mismas que se traducen en crecimiento económico, humano, tecnológico o social, propósito principal de las entidades públicas.

En tal sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG define la dimensión del Talento Humano dentro de un componente estratégico, cuyo el objetivo es fortalecer su liderazgo al interior de la entidad y desarrollar una cultura organizacional sólida.

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está integrado por varios elementos como son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y los objetivos del Plan Distrital de Desarrollo.

Por consiguiente y, dado que está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; incluye, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST; que, de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Entidad, se engrane y sea coherente con las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el Plan Estratégico de la entidad y el Plan Distrital de Desarrollo, propuesto para la vigencia 2016 – 2020.

Para cumplir lo anterior, la gestión del talento humano debe planear el recurso humano, a través de la cual se identifican las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organizan y definen las acciones que permitan cumplir el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

a. Ingreso: que comprende los procedimientos de vinculación e inducción.

b. Permanencia: incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño laboral los planes de bienestar e incentivos, de vacantes y previsión de empleos y el teletrabajo, entre otros.

c. Retiro: Situación generada por las causales establecidas por la ley y las actividades de acompañamiento para el retiro asistido.

Es así como el Instituto para el Desarrollo del Cesar, consciente de la necesidad de mantener un equilibrio entre la productividad y el bienestar y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad desde su vinculación hasta su retiro, incluyendo allí todas las acciones de desarrollo como capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y demás que puedan integrarse e influir en el fomento de una cultura organizacional orientada al servicio.

Para el logro de este Plan es preciso determinar cómo se dijo anteriormente, las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin.

En este proceso, la SDP ha aplicado la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

MARCO CONCEPTUAL

Como se ha dicho la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito misional de la Entidad enmarcados en diferentes documentos como el Direccionamiento Estratégico, planes, programas y proyectos y la normatividad que le asigna responsabilidades o funciones a desarrollar, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección.

La Gestión del Talento Humano se debe desarrollar, a través de los siguientes subsistemas:

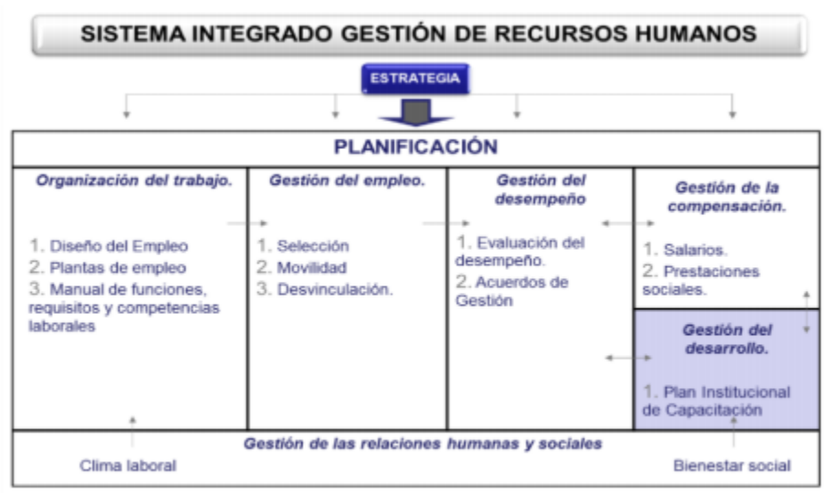


Figura 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos.
Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

METODOLOGIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021 – 2022

Para el diseño del Plan Estratégico del Talento Humano 2021 – 2022, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo, Plan Estratégico de la Secretaría Distrital de Planeación, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia; así como la normatividad relacionada con la Gestión Pública aplicable para la entidad.

Para el proceso de implementación de la estrategia, se definieron las metas y objetivos que deben ser cumplidos, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado; adicionalmente, y con el fin de hacer seguimiento y control, se establecieron indicadores de gestión que se monitorean en los reportes que se hacen al Plan Operativo Anual (POA) a través del módulo del Sistema de Información para la Planeación y Gestión (SIPG), enfocado a evaluar el cumplimento de las acciones definidas y tomar decisiones en caso de variaciones.

El Plan Estratégico del Talento Humano parte del análisis del Direccionamiento Estratégico de la SDP, para lo cual se desarrollan los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

De acuerdo con lo anterior, este ejercicio de planeación cuenta con un sistema de medición que permite a la alta dirección determinar los resultados de la gestión del talento humano en el logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico.

ACTIVIDADES Y FUNCIONES

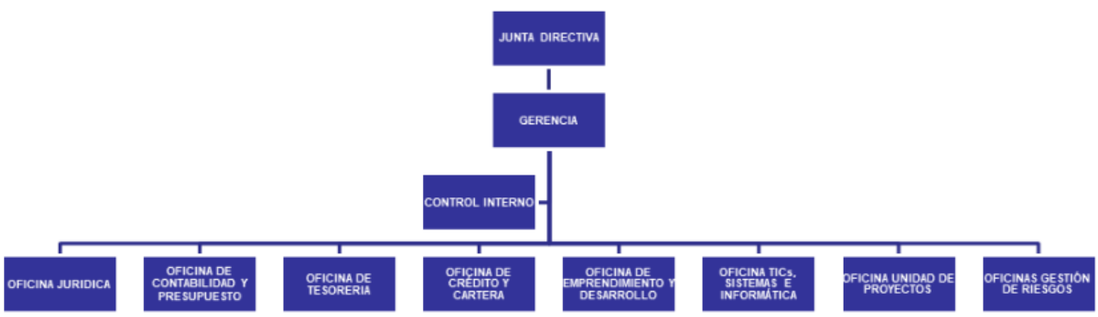
Para el cumplimento de su objeto, el Instituto para el desarrollo del Cesar "IDECESAR" desarrollara las siguientes actividades:

- Cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, eventualmente de otro, a favor de obras de servicios públicos que se adelantan en el País, de preferencia las de índole Regional, las de interés común de varios municipios y las de carácter municipal.
- Prestar servicios de asesorías, financiación, garantía y los demás servicios financieros a los Municipios, Departamento y sus Entes descentralizados.
- Prestar sus servicios al fomento de obras en empresas públicas, que tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, que sea de especial importancia para el desarrollo del Departamento del Cesar.
- Respaldar la creación de empresas o impulsar las existentes con capital de riesgo que permita realizar y reactivar sus operaciones mediante mecanismos flexibles o créditos blandos.
- Identificar y formular nuevos proyectos empresariales que garanticen la generación de empleos productivos.
- Conceder préstamos a interés y con garantía conforme lo señale el manual de créditos y las normas que rijan la materia.
- Captar dineros que a cualquier título provengan de entidades públicas o privadas que funcionen con dineros estatales, de conformidad con las disposiciones legales. Administrar los recursos económicos puestos a

disposición por el Departamento u otra entidad y destinarlo al fomento empresarial.

- Celebrar convenios interadministrativos con entidades de diverso orden para canalizar recursos destinados al desarrollo de la región cesarence.
- Administrar recursos por convenios y proyectos especiales a través de los cuales se celebrarán contratos de mandatos para la administración de los recursos de un proyecto específico; mediante diferentes modalidades a saber: administración y pagos, recaudo, administración y pagos y administración de recursos por proyectos especiales.

ORGANIGRAMA



MISIÓN IDECESAR

Propender por el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, contribuyendo al desarrollo económico, social, financiero, administrativos institucional del departamento y regiones del país, a través de la financiación de la inversión pública, de asesoría y capacitación administrativa, financiera y técnica; promoviendo la participación y gestión ciudadana en la ejecución de los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal.

VISIÓN IDECESAR

El instituto para el desarrollo del cesar, será durante la próxima década la entidad pública de fomento que soporte el desarrollo económico y social de la región con proyección internacional.

VALORES CORPORATIVOS

- Honestidad
- Responsabilidad
- Transparencia

- Productividad
- Competitividad

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

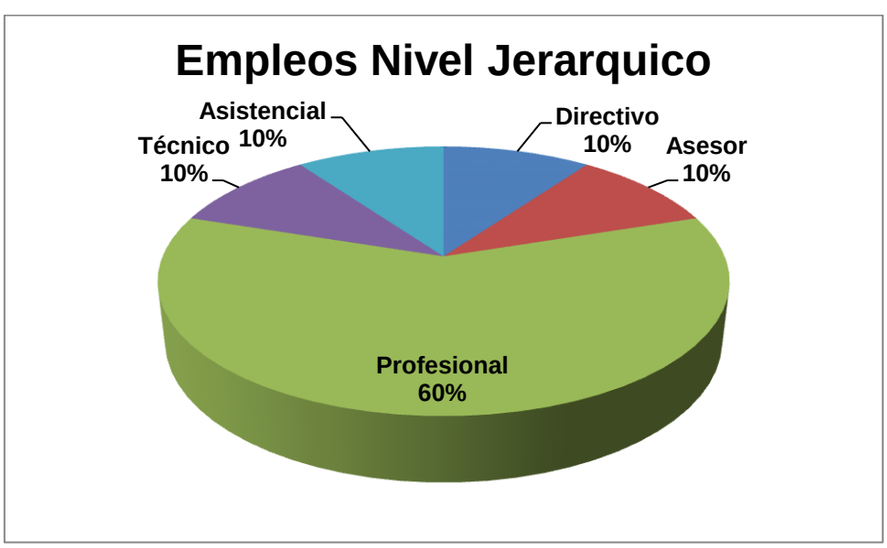
El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, cuenta con una planta de empleos, el cual es aprobada por Junta directiva, conformada por 10 empleos de libre nombramiento y remoción, 1 empleo de Nombramiento por periodo fijo y 1 empleo por Provisionalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se presentan los cuadros de la planta global de la entidad y su distribución.

→ **Empleos planta global**

NIVEL	DEPENDENCIA	CÓDIGO	GRADO	No. Empleos
Directivo	Junta Directiva	050	02	1
Asesor	Control Interno	105	01	1
Profesional	Gerencia	222	06	3
	Gerencia	222	05	2
	Gerencia	219	01	3
Técnico	Gerencia	314	07	1
Asistencial	Gerencia	425	01	1

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta, seguido del nivel asistencial, directivo, técnico y asesor.



ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar.

Se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace referencia a la promoción de la carrera administrativa y la motivación al servicio público, abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De igual forma se materializan en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

OBJETIVO GENERAL

Formular, implementar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias laborales, capacidades y calidad de vida del servidor público, desde el ingreso hasta su retiro.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos, beneficia a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios han dispuesto como sujetos favorecidos de cada uno de los planes y programas contenidos en el presente documento.

Inicia con la identificación de necesidades de personal pasando por todas las actividades como vinculación, inducción, capacitación, salud ocupacional, bienestar, reinducción, evaluación y seguimiento para lograr servidores y servidoras competentes, hasta su desvinculación del Instituto para el Desarrollo del Cesar.

MISION DE TALENTO HUMANO

Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Talento Humano en la Entidad, contribuyendo al desarrollo de los servidores públicos, adecuados ambientes de trabajo y mejora continua en la atención de los usuarios, articulado con el Plan Estratégico del Instituto.

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, a través del proceso de Talento Humano y acorde con el Plan de Acción, busca alcanzar los fines organizacionales, bajo estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, creando un ambiente laboral amable y productivo, basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos se estructuran con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

IDECESAR en el marco de la Educación Laboral y la Gestión del Conocimiento, con base en el Decreto 2539 de 2005 sustituido por el Art. 1 del Decreto Nacional 815 del 08 de mayo de 2018, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), promueve en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el

desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Planeación SDP, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

SEGUIMIENTO

Durante la ejecución de las diferentes actividades desarrolladas se dejarán los siguientes registros:

Registro de asistencia: Utilización del Control de reuniones, diligenciado por los asistentes a las actividades, el mismo debe ser registrado en una base de datos de participación, que permita llevar el índice de participación y cubrimiento de los planes.