

**INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE TULUÁ -
INFITULUA E.I.C.E**

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2018-2019

TULUÁ, ENERO DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1.1 OBJETIVOS	4
2. Diagnostico	5
3. Plan Estratégico de Recurso Humano	6
3.1 Política Talento Humano	6
3.2 Misión Talento Humano	7
3.3 Visión Talento Humano	7
3.4 Eslogan Talento Humano	7
3.5 Estrategias Talento Humano	7

INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Gestión, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en la INFITULUA E.I.C.E., se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano,

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las actuaciones del Instituto, específicamente en lo referido al desarrollo, evaluación del personal, además de los esfuerzos porque las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las más óptimas.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar la Misión, Visión y política de Gestión Humana.
- Establecer las acciones estratégicas para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Estratégico de INFITULUA E.I.C.E. 2018-2019.
- Definir los indicadores de seguimiento del PETH, para la vigencia 2018-2019.

2. Diagnostico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Dirección Administrativa y Financiera, tiene el papel fundamental dentro del Instituto, ya que es la encargada de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión del Instituto.

Los procesos de Talento Humano, son:

- Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad
- Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Instituto, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo
- Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios,

mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

- Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.
- Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

Matriz Dofa

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Personal altamente calificado y competente • Procesos y procedimientos definidos • Software de nómina efectivo • Niveles altos de remuneración • Uso de planes estratégicos. • Compromiso de la Alta Dirección con el cumplimiento de la normativa que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Avance en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe una cultura organizacional definida. • Riesgo psicosocial alto • Poca capacidad de trabajo en equipo • Poca lealtad y satisfacción del cliente interno. • Pocos canales de comunicación internos

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La normativa ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público. • Oferta laboral calificada. • Facilidad de acceso a las tecnologías. • Estandarización del proceso de nómina con lo establecido en los documentos de procesos y procedimientos. • Procesos definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Austeridad en el gasto público • Comunicaciones deficientes Internamente • Cambios normativos en materia del talento humano. • Incumplimiento de los planes por parte de los aliados estratégicos, que afectarían la ejecución de las actividades programadas.

3. PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANOS

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

En INFITULUA E.I.C.E., el Talento Humano depende directamente de la Dirección Administrativa y Financiera, la cual tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es la encargada de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

3.1 Política de Talento Humano

El Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá INIFITULUA E.I.C.E. a través del Grupo de talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

3.2 Misión de Talento Humano

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de INIFITULUA E.I.C.E., al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

En particular la misión de INIFITULUA E.I.C.E. se ejecutará a partir de políticas en materia de capacitación, formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto y castigo al acoso laboral, generación de un adecuado clima institucional, medición y control de Desempeño.

3.3 Visión de Talento Humano

Ser reconocida como el área que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del empleo público.

3.4. Eslogan de Talento Humano

El Grupo de Talento Humano estableció el siguiente eslogan, con el cual se busca ser reconocido por toda la entidad, "*Talento Humano, promoviendo un ambiente laboral sano*".

3.5 Estrategias de Talento Humano

De acuerdo a lo expuesto para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa". Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia

organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a:

Fortalecer la capacidad institucional INIFITULUA E.I.C.E mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

1. Fortalecer los procesos de selección de INIFITULUA E.I.C.E. con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

Para el logro de la estrategia será mediante la adquisición de pruebas psicotécnicas aplicadas por un profesional experto.

2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas por el Instituto.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo “Actualizar, fortalecer y apoyar las competencias del talento humano o servidores públicos de INIFITULUA E.I.C.E., para hacer más eficiente y efectiva la prestación de los servicios de la Institución para toda la comunidad y generando valor agregado a la calidad.”.

Este Plan se elaboró dando respuesta a las necesidades de capacitación evidenciadas en el formato F-403- 01 Solicitud de capacitación.

Para este año el Instituto se hará énfasis al mejoramiento del servicio al cliente interno y externo.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo Describir las actividades necesarias para integrar a los Servidores y/o trabajadores oficiales a la cultura del Instituto, brindando información general, amplia y suficiente del cargo a desempeñar y de las directrices de la Entidad, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia, la seguridad en realizar su trabajo de manera autónoma, para el eficaz desempeño de las funciones, la mejora en la prestación del servicio a la comunidad y el cumplimiento de la Misión y Objetivos Institucionales., se realizará de manera presencial, de acuerdo al cronograma definido en el PIC.

3. Fortalecer el desempeño del Personal

En el presente año se busca fortalecer el desempeño del personal. Realizando las mediciones de desempeño personal para cada vigencia, de la cuales se deben formular acciones de mejoramiento para cada funcionario cuando corresponda

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó un día compensado remunerado (Día Feliz) para los funcionarios que obtengan la evaluación de desempeño destacado ó sobresaliente de igual manera a través del Plan Institucional de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

4. Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general “Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de Infitulua, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

Como objetivos específicos se tienen:

1. Alineación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2.015.

2. Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
3. Continuar con las actividades de socialización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad
4. Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Fortalecer los estándares de seguridad que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como proteger la salud de los trabajadores mediante la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

Estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisión normativa aplicable a la entidad en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del sistema
- Fortalecer los conocimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación en aspectos relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Realizar inducción en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Coordinar la ejecución de Inspecciones planeadas

- Estructuración de Acciones Preventivas a las Condiciones Inseguras encontradas en las Inspecciones realizadas
- Revisión y actualización de la matriz de identificación de peligros

Preparación y atención de emergencias

- Actualización del Plan de Emergencias
- Simulacro de Evacuación
- Formación a la Brigada de Emergencia

Promoción y prevención de la Salud

- Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro
- Intervención del Riesgo Psicosocial a través de actividades
- Capacitación Comité de Convivencia
- Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

5. **fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo**

que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la medición e intervención de Clima Laboral y la encuesta de necesidades de bienestar, el objetivo del Plan de Bienestar para el 2018 es hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de INIFITULUA E.I.C.E., a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

Para el año 2018 se considera importante fomentar en los funcionarios el sentido de pertenencia y orgullo frente a la entidad, por tal motivo el Plan de Bienestar tendrá un énfasis especial en el fortalecimiento de las competencias comportamentales comunes de los funcionarios públicos, ya que el éxito del clima y el bienestar laboral parten del orgullo e identidad que se tiene con relación al objeto, orientación y deber ser del Instituto.

Teniendo en cuenta el Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto se definieron las siguientes componentes:

Protección y servicios Sociales

Se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Deportivos y Recreativos

Tiene como objetivo fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades de Integración Sociales y Culturales

Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

Calidad de vida laboral

Se pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior del Instituto, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Programa de Pre- pensionados

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para afrontar el cambio de estilo de vida y de esta manera facilitar su adaptación a éste, basados en la elaboración creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Programa de Estímulos e Incentivos

De acuerdo a la normativa vigente, la Entidad debe implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de la institución, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo describen todos aquellos patrones de comportamientos generalizados, a las creencias compartidas y a los valores comunes de todos los miembros de la institución.

Así, la cultura dentro de una entidad, se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, el aprendizaje y los comportamientos.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de la entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.