INFITULUA E.I.C.E
Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá
www.infitulua.gov.co

DIRECCION ADMINISTRATIVA
400

RESOLUCIÓN No. 100-36.026
(31 de enero de 2020)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCION Y DESARROLLO DE TULUA, INFITULUA E.I.C.E."

El Gerente General del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas mediante el Acuerdo No. 016 de 23 de mayo de 2013, Decreto Municipal 280-018-0531 de junio 28 de 2016, Acuerdo No. 001 del 12 de julio de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, expone que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 17, expone que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Que la Ley 909 de 2004, determina que se deben diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

Que el Decreto 1072 del año 2015 y la Resolución 0312 del año 2019, exigen que todas las empresas de carácter privado o público deben realizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIRECCION ADMINISTRATIVA
400

Que el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 determina que las entidades públicas deben realizar monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Que el instituto Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá decide realizar el Plan Estratégico del Talento Humano con el fin de agrupar estos planes y actividades con el objetivo de dar cumplimiento al modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Que el Plan Estratégico del Talento Humano hará seguimiento e implementará estrategias para fortalecer:

- Procesos de selección
- Plan de capacitación
- Evaluación de desempeño laboral
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Monitoreo del SIGEP
- Programa de bienestar laboral

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E., para la vigencia 2020, el cual hace parte de la presente resolución

ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico del Talento Humano tendrá como objetivo 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.

ARTICULO TERCERO: Implementación de recursos para el PETH. El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo del municipio de Tuluá, Infitulua E.I.C.E. contará con los recursos que se acomoden en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rigen la Administración pública.

DIRECCION ADMINISTRATIVA
400

ARTICULO CUARTO: Autorizar a la Dirección Administrativa o a quien esta autorice, para que pueda modificar o realizar actividades de acuerdo a la necesidad.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Tuluá a los Treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veinte (2020).

LLENER DARIO BORJA MAFLA
Gerente General

CARLOS ANDRES RIVERA CARDONA
Director Jurídico

Redacto. Maryuri Martínez Salazar
Aprobó: Mauricio Gutiérrez Rincón
Anexos: Plan estratégico del Talento Humano (12 folios), el presente plan hace parte integral de este acto administrativo.

* Se Firma el Original

INFITULUA E.I.C.E.
Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá

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

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020

ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TULUÁ, ENERO DE 2020

Calle 21 No. 38 - 77
Tuluá - Valle del Cauca

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION 3
1. OBJETIVOS 4
1.1. OBJETIVO GENERAL 4
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 4
2. DIAGNOSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 5
3. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 6
3.1. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO 6
3.2. MISIÓN DE TALENTO HUMANO 6
3.3. VISIÓN DE TALENTO HUMANO 7
3.4. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 7
3.4.1. Fortalecimiento de procesos de selección ..... **¡Error! Marcador no definido.**
3.4.2. Fortalecimiento de competencias de personal mediante el plan de capacitación 7
3.4.3. Fortalecer el desempeño del Personal 8
3.4.4. Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 8
3.4.5. Fortalecer el programa de bienestar laboral 10

INTRODUCCION

El área de Gestión del Talento Humano del Instituto presenta su Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2020, 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 y efectuando su monitoreo por medio de indicadores y herramientas dispuestas para esta labor.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico de 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 Gestión del Talento Humano, 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,

Calle 21 No. 38 - 77
Tuluá - Valle del Cauca

1. OBJETIVOS

1.1. 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.

1.2. 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. 2020.
- Definir los indicadores de seguimiento del PETH, para la vigencia 2020.

Calle 21 No. 38 - 77
Tuluá - Valle del Cauca

2. DIAGNOSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Dirección Administrativa y Financiera, tiene un papel fundamental dentro del Instituto, ya que es la encargada de administrar todo lo pertinente con el personal, 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 del SIGEP: El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

Calle 21 No. 38 - 77
Tuluá - Valle del Cauca

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo mantener la seguridad y salud de sus trabajadores., mediante actividades de promoción y prevención de enfermedades y accidentes laborales.

3. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

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 INFITULUA E.I.C.E. tiene como objetivo en el área de Gestión del Talento Humano garantizar que los procesos administrativos guíen el desarrollo de todos de los funcionarios en todas las áreas, desde la selección de personal idóneo, sus lugares de trabajo y sus relaciones, pasando por el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, bienestar propio y de sus familias, y salud hasta su adecuado retiro de la institución.

3.2. MISIÓN DE TALENTO HUMANO

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, 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.

La misión de INFITULUA E.I.C.E. se ejecuta a partir de políticas en materia de capacitación, formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, medición y control de desempeño.

3.3. VISIÓN DE TALENTO HUMANO

Para 2022 ser reconocida como la entidad del municipio que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa en la atención interna a los servidores públicos, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del empleo público.

3.4. 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 INFITULIUA 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 para la vigencia 2020 son:

3.4.1. Fortalecimiento de competencias de personal mediante el plan de capacitación

Para el logo 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 INFITULUÁ 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.

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.

Para la medición de esta estrategia se implementarán los siguientes indicadores:

1. Indicadores de efectividad del plan institucional de capacitación (% E. PIC)

% E. PIC = (Capacitación realizada / Capacitaciones programadas) * 100

2. Indicador de Eficiencia Ejecución de Presupuesto Plan Institucional de Capacitación

% EEP PIC = ((Presupuesto Ejecutado anual del Plan /Total de Presupuesto asignado anual al plan) *100

Su frecuencia de medición será semestral.

3.4.2. 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 o 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.

3.4.3. Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

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:

- 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.
- Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- 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
- Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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
- 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 Gestión 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
- Campañas de medicina laboral
- Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

La ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el indicador Cumplimiento Plan de Trabajo del SG SST (%C. SG SST)

%C SG-SST: (Actividades ejecutadas / Actividades programadas) * 100

3.4.4. Fortalecer el proceso de actualización del SIGEP

Los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) son: registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del Sector Público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros.

En el presente año se pretende cumplir en un 100% con la carga masiva de todos los funcionarios al Sistema de Información, el desarrollo de estos se medirá de la siguiente manera:

$$\%\, funcionarios\ en\ SIGEP = \frac{\begin{array}{c} funcionarios\ carrera\ administrativa\ + \\ funcionarios\ libre\ nombramiento\ y\ remoción \\ +\ trabajadores\ oficiales\ cargados\ en\ sigep \end{array}}{Total\ funcionarios} \times 100$$

3.4.5. Fortalecer el programa de bienestar laboral

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 2020 es hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta

estratégica al interior de INFITULUA 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 2020 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,

Calle 21 No. 38 - 77
Tuluá - Valle del Cauca

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.

La ejecución del programa de bienestar se medirá mediante los siguientes indicadores:

1. Eficiencia Ejecución de Presupuesto Plan de Bienestar e Incentivos:

   (Presupuesto Ejecutado anual del Plan /Total de Presupuesto asignado anual al plan) *100

2. Nivel de Satisfacción Funcionarios: (No, funcionarios satisfechos/No de funcionarios encuestados) *100

Su frecuencia de medición será anual.

Se firma en Tuluá, a los cinco (05) del mes de agosto de 2020

Maryori Martinez

MARYURI MARTINEZ SALAZAR
Apoyo Gestión Talento Humano

MAURICIO GUTIERREZ RINCÓN
Prof. Univ. Oficina Administrativa

Redacto Maryuri Martínez Salazar