



Página 1 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	3
ALCANCE	13
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG	15
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	15
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	17
I) NIVEL DE CARGO	18
II) EMPLEOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	19
CARACTERIZACIÓN POR EDAD	21
III) PLANTA DE PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO	21
IV) DISTRIBUCIÓN POR DISCIPLINAS ACADÉMICAS	23
V) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS DE PREGADO	24
VI) TITULOS DE POSGRADO	25
DIAGNÓSTICO	25
POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DEL IPSE	25
RESULTADO DEL IDI EN LOS ÚLTIMOS TRES (3) AÑOS	26
MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	27
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	27
ESTRATÉGIAS DE TALENTO HUMANO 2022	28
PILAR PRINCIPIOS Y VALORES	28
PILAR TALENTO	28



PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130





Página 2 de 37

#### IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

ESTRATÉGIA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	29
VINCULACIÓN	29
EMPLEOS CONCURSO ASCENSO (24%)	29
VACANTES CONCURSO ABIERTO	30
RETIRO	30
DESVINCULACIÓN ASISTIDA	31
ESTRATÉGIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	32
CAPACITACIÓN NO FORMAL	32
ESTRATÉGIA DE SENSIBILIZACIÓN A FUNCIONARIOS PROVISIONALES	33
ESTRATÉGIA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS	33
ESTRATÉGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	33
ESTRATÉGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA	34
ESTRATÉGIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL HISTORIAS LABORALES	34
ESTRATÉGIA ADMINISTRACIÓN DE PENSIONES	34
ESTRATÉGIA PROGRAMA SERVIMOS	34
ESTRATÉGIA EQUIDAD DE GÉNERO	35
ESTRATÉGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD	35
MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP	35
DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN	35
ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	35
EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	37

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

PBX: (57 1) 639 7888





Página 3 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional y el Plan Sectorial, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Grupo de Talento Humano a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos, programas y prácticas de la Gestión del Talento Humano, desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades del Grupo, orientándola hacia la gestión estratégica efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Por medio de la cual se amplía la licencia de

#### **MARCO LEGAL**

La normatividad vigente que regula la gestión del Talento Humano se encuentra a continuación:

•	Ley 2114 del 29 de julio de 2021	paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.
•	Ley 2094 del 29 de junio de 2021	Por medio de la cual se reforma la ley 1952 del 2019 y se dictan otras disposiciones.
•	Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.







Página 4 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

• Ley 2043 del 17 de julio de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.
• Ley 2040 del 27 de julio de 2020	Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones.
• Ley 2039 del 27 de julio de 2020	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones"
• Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002, y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
• Ley 1955 del 25 de mayo 2019	Por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".
• Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por medio de la cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
• Ley 1822 del 4 de enero de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.





Página 5 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	Ley 1823 del 4 de enero de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
•	Ley 1635 del 11 de junio de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
•	Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
•	Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010	Por medio de la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
•	Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Por medio de la cual se establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
•	Ley 1263 del 20 de diciembre de 2008	Por medio de la cual se modifica parcialmente los artículos 26 y 28 de la ley 99 de 1993.
•	Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
•	Ley 1071 del 31 de julio de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.





Página 6 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por medio de 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.
•	Ley 995 del 10 de noviembre de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
•	Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, y se expiden otras disposiciones.
•	Ley 776 del 17 de diciembre de 2002	Por medio de la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
•	Ley 489 del 29 de diciembre de 1998	Por medio de la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de la atribución prevista en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la constitución política y se dictan otras
•	Ley 71 del 19 de diciembre de 1998	Por medio de la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones.





Página 7 de 37

IPSE-DO-F25

# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Ley 443 del 11 de junio de 1998

Por medio de la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. (Derogada por el art. 58, Ley 909 de 2004, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82).

• Ley 100 del 23 de diciembre de 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

• Ley 4 del 18 de mayo 1992

Por medio de la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el gobierno nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del congreso nacional y de la fuerza pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la constitución política.

• Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998

Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1073 del 24 de mayo 2002

Por medio de la cual se reglamenta las Leyes 71 y 79 de 1988 y se regulan algunos aspectos relacionados con los descuentos permitidos a las mesadas pensiónales en el régimen de prima media.





Página 8 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	Decreto 257 de 2004	Por medio de la cual se modifica la estructura del instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas, IPSE.
•	Decreto 258 de 2004	Por medio de la cual se modifica la planta de personal del instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas para las zonas no interconectadas, IPSE.
•	Decreto 1567 de 1998, Decretos 1572 de 1998 y 1227 de 2005.	Por medio de la cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
•	Decreto 1228 de 2005	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.
•	Decreto 3905 de 8 de octubre de 2009	Por medio de la cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.
•	Decreto 1844 de 2012	Por medio de la cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005.
•	Decreto 2353 de 2015, Decreto 780 de 2016	Por medio de la cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación.





Página 9 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	Decreto 1072 de 2015	Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
•	Decreto1412 del 25 de junio de 2015	Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que se hace referencia a las comisiones al exterior.
•	Decreto 1817 del 15 de septiembre de 2015	Por medio de la cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el nombramiento y remoción del Superintendente de Industria y Comercio, del Superintendente Financiero y del Superintendente de Sociedades.
•	Decreto 1833 de 2016, Decreto 1414 de 2018.	Por medio de la cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.
•	Decreto 1990 de 2016	Por medio de la cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.
•	Decreto 894 de 2017	Por medio de la cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del





Página 10 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

 Decreto 648 de 2017, Decreto 1083 de 2015 Por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de 2017

Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 1562 del 30 de agosto de 2019

"Por medio de la cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías

Decreto 884 de 2012

Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 0723 de 2013

Por medio de la cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.





Página 11 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio de la cual se expide el Decreto Unico
	•	Reglamentario del Sector de Función Pública.
		(establece el Plan Institucional de Canacitación –

PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Decreto 1499 de 2017 Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley

1753 de 2015.

Por medio de la cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Decreto 51 de 2018 Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto

1737 de 2009.

Por medio de la cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Decreto 1800 de 2019 Función Pública, en lo relacionado con la

actualización de las plantas globales de empleo

Por medio de la cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Decreto 2365 de 2019 Función Pública, en lo relacionado con el ingreso

de los jóvenes al servicio público.

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

IPSE EnergiaZNI

PBX: (57 1) 639 7888





Página 12 de 37

IPSE-DO-F25

# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Decreto 491 de 2020

Por medio de la cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica,

Decreto 1754 de 2020

Por medio de la cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.

Decreto 498 de 2020

Por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Decreto 550 de 2020

Por medio de la cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

- Resolución No. 20211300001435 del 20 de mayo de 2021, Por la cual el IPSE Crea y, organiza los Grupos Internos de Trabajo.
- Resolución No. 20191300008935 del 27 de febrero del 2019, se establece la Jornada Laboral IPSE.
- Resolución No. 20211300001785 del 1 de julio de 2021, Por el cual Adopta, modifica y actualiza el Manual de Funciones y Competencias de la planta de personal del IPSE.





Página 13 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

 Resolución No. 20211300002565 del 17 de septiembre de 2021, Por la cual se modifica parcialmente el Manual de Funciones y Competencias.

#### **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del IPSE, mediante una adecuada planeación del talento humano, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, garantizando que la entidad cuente con personal adecuado para hacer realidad la gestión encomendada, comprende entre otros componentes de incentivos, capacitación, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación).

El Plan de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, con base en la escisión realizada en el año 2021, lo desarrolla y ejecuta el Grupo de SST y Bienestar, el cual es extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el Trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la STH.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores del IPSE. Los componentes institucionales de gestión para la planeación, desarrollo y retiro del talento humano, que corresponden a los grandes agregados que en esta materia desarrolla la entidad y que constituyen un referente de consulta y actualización, conforme lo exigen las dinámicas de dirección y mejora continua que enmarcan el ejercicio de la función pública.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, esto es, Manual de Funciones y Competencias.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.





Página 14 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la
  entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e
  integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan
  las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por
  pensión.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y
  objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del
  servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs
  evaluados).
- Fortalecer los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Implementar y desarrollar acciones permanentes relacionadas con el Código de Integridad para su interiorización y aplicación como servidores públicos.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

La Dimensión de Talento Humano contempla dos políticas, esto es, Política de Talento Humano y Política de Integridad.

Así las cosas, mediante la Resolución No. 20201300001425 del 31 julio del 2020, se integró y reglamentó el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG. El Comité Institucional de Gestión y







Página 15 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Desempeño, es una instancia a nivel institucional encargada de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.IPSE a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

#### MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG

De acuerdo con el MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan de gestión Estratégica de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión con impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el IPSE cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

#### GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros aspectos.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).







Página 16 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

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. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo y motivante, que genere condiciones para construir un sector, más competitivo, dinámico y que dé respuesta a las necesidades y expectativas de las comunidades, para el IPSE de las ZNI.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico, se identifican:

Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Así las cosas, el Talento Humano se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones 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 las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misiónales.





Página 17 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar una intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor", estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Es importante destacar los avances de los proyectos asumidos por la administración de la entidad, en donde el talento humano del IPSE asume un papel trascendental para la búsqueda de este propósito, a través del presente Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, fundamentalmente en lo pertinente a los siguientes compromisos estratégicos, los cuales contribuyen al logro de los propósitos arriba señalados:

#### CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en las siguientes tablas La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

La planta de personal del IPSE está conformada por un total de setenta y cuatro (74) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

NIVEL	NUMERO
DIRECTIVOS	4
ASESOR	8
PROFESIONAL	45
TÉCNICO	9
ASISTENCIAL	8
TOTAL	74



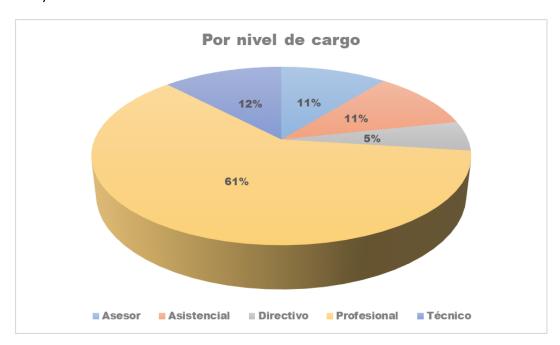


Página 18 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### I) NIVEL DE CARGO



A la fecha de elaboración del presente documento, la planta de personal cuenta con 74 empleos provistos así:

- Cuatro (4) pertenecen al nivel directivo (5%)
- Ocho (8) al nivel asesor (11%)
- Cuarenta y cinco (45) corresponden al nivel profesional (61%)
- Ocho (8) se ubican en el nivel técnico (12%)
- Nueve (9) pertenecen al nivel asistencial (11%).



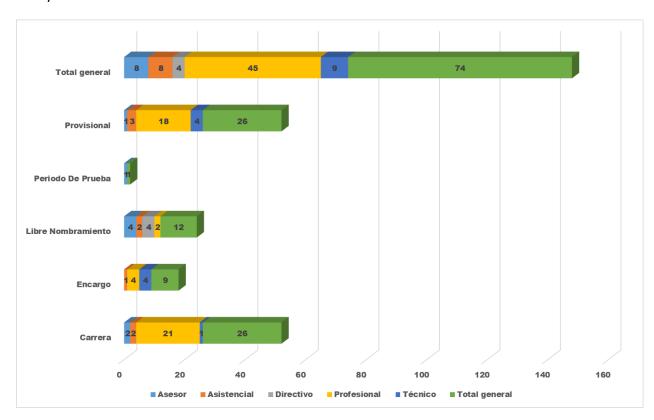


Página 19 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### II) EMPLEOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO



### (Información a enero 18 de 2022)

Nivel	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento	Periodo De Prueba	Provisional	Total general
Asesor	2		4	1	1	8
Asistencial	2	1	2		3	8
Directivo			4			4
Profesional	21	4	2		18	45
Técnico	1	4			4	9
Total general	26	9	12	1	26	74

**Sede Principal:** Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14 PBX: (57 1) 639 7888

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co Bogotá D.C. – Colombia @IPSEnergiaZNIf IPSE@ipsenergiazni





Página 20 de 37

IPSE-DO-F25

# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### **EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

NIVEL	NÚMERO
DIRECTIVO	4
ASESOR	4
PROFESIONAL	1
TÉCNICO	0
ASISTENCIAL	2
TOTAL	

### **EMPLEOS DIRECTIVOS POR GÉNERO**

NIVEL	PROVISTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECTOR GENERAL			Χ	1
SUBDIRECTOR PLANIFICACIÓN		Χ		1
SUNDIRECTOR CONTRATOS Y SEGUIMIENTOS		Χ		1
SECRETARIA GENERAL		X		1
TOTAL		3	1	4

### CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO

GENERO		
FEMENINO	31	44.5%
MASCULINO	40	55.4%





Página 21 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### CARACTERIZACIÓN POR EDAD

RANGOS DE EDAD		
20 A 30	4	5.6%
31 A 40	21	29.5%
41 A 50	19	26.7%
51 A 60	16	22.5%
61 A 70	11	15.4%
71 ADELANTE	0	

### III) PLANTA DE PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO



PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130





Página 22 de 37

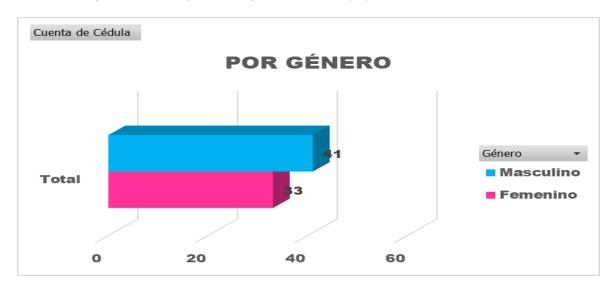
IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

En cuanto a la relación por edad y género:

- I. En el rango de edad comprendido entre 24 a 34 años de edad, el 9% se compone por mujeres, y el 7% por hombres, para un total del 16% de servidores en este rango.
- II. En el rango de edad comprendido entre 35 a 45 años de edad, el 12% se compone por mujeres, y el 19% por hombres, para un total del 31% de servidores en este rango.
- III. En el rango de edad comprendido entre 46 a 56 años de edad, el 14% se compone por mujeres, y el 19% por hombres, para un total del 32% de servidores en este rango.
- IV. Finalmente, en el rango de edad comprendido entre 57 a 65 años de edad, el 9% se compone por mujeres, y el 11% por hombres, para un total del 20% de servidores en este rango.

En conclusión, el rango de edad entre 46 a 56 años de edad, es el que tiene mayor número de funcionarios y el rango entre 24 a 34 años, es el de menor representación. Frente a género el 45% personas de la planta (33) pertenecen al género femenino y el 55% al género masculino (41).



PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130



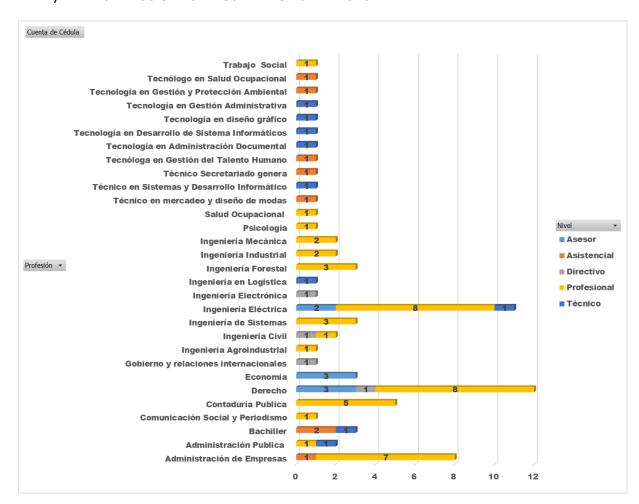


Página 23 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### IV) DISTRIBUCIÓN POR DISCIPLINAS ACADÉMICAS



De acuerdo con lo anterior, las profesiones con mayor representatividad en el IPSE son: Derecho con un 16%; Ingeniería eléctrica con una representación del 15%, y Administración de Empresas con un 11%.



IPSE EnergiaZNI

PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14



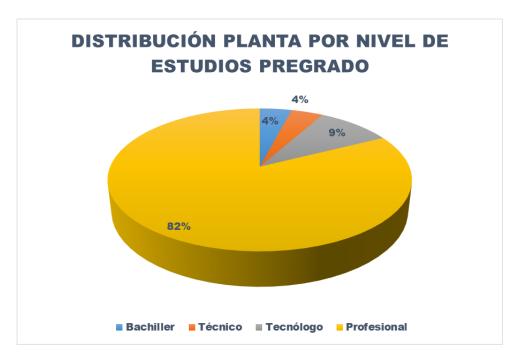


Página 24 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### V) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS DE PREGADO



En la anterior gráfica se evidencia que de los 74 funcionarios de Planta están distribuidos así:

- El 82% cuentan con un título de estudios de pregrado.
- El 9% tecnólogos.
- El 4% son técnicos.
- El 4% bachilleres.

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

PBX: (57 1) 639 7888



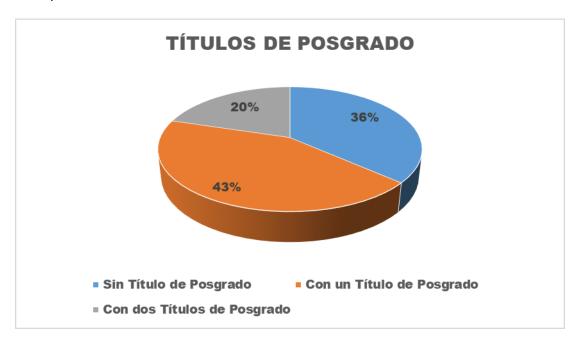


Página 25 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### VI) TITULOS DE POSGRADO



Dentro de la Planta de Personal del IPSE, provista en la actualidad por 74 servidores y servidoras públicos encontramos que:

- El 36% no cuenta con un título de posgrado.
- El 43% cuenta con un título de posgrado.
- El 20% cuenta con dos títulos de posgrado.

### **DIAGNÓSTICO**

#### POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DEL IPSE

En la medición de MIPG a través del FURAG del año 2020, el desempeño general del IPSE obtuvo un puntaje de 73.6. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 68.6 y la política de gestión estratégica de talento humano tuvo un puntaje 67.8.







Página 26 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Así mismo en el mes de septiembre se diligencio el autodiagnóstico de la gestión Código de Integridad cuya calificación obtuvo 99 y el Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano, cuya calificación fue de 89.7. El Grupo de Talento Humano enfocará sus esfuerzos y acciones para realizar acciones de mejora para ser cumplida en la vigencia 2022.

## RESULTADO DEL IDI EN LOS ÚLTIMOS TRES (3) AÑOS

RESULTADOS POR DIMENSIONES	RESPONSABLE	2018	2019	2020
1.Talento Humano	Gestión del			
1. Talefilo Flufflafio	Talento Humano	74,9	74,1	68,6
2.Direccionamiento Estratégico y	Planeación			
Planeación	Institucional	66,4	71,3	79,5
3.Gestión con Valores para	Secretaría			
Resultados	General	71	71,9	70,7
4.Evaluación de Resultados	Planeación			
4.Evaluación de Resultados	Institucional	65,7	64,4	77,6
E Información y Comunicación	Control interno y			
5.Información y Comunicación	Comunicaciones	70,8	72,7	71,1
	Subdirección de			
6.Gestión del Conocimiento	Planificación			
	Energética	59,8	67,6	82,8
7.Control Interno	Control Interno	69,3	72,6	71,7





Página 27 de 37

IPSE-DO-F25

# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

RESULTADOS POR POLITICAS	RESPONSABLE	2018	2019	2020
1. Control Interno	Control Interno	69,3	72,6	71,7
2. Defensa Jurídica	Oficina Asesora Jurídica	69,5	67,9	70,8
Fortalecimiento Organizacional y     Simplificación de Procesos	Secretaria General	78,1	64,9	79,1
4. Gestión del conocimiento y la Innovación	Subdirección de Planificación Energética	59,8	67,6	82,8
5. Gestión Documental	Grupo de Bienes y Servicios	69,7	73	71,9
6. Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	75,7	74,3	67,8
7. Gobierno Digital	Grupo de Gestión de TICS	72,5	71,6	67,3
8. Integridad	Gestión del Talento Humano	71,9	72,7	67,9
Participación Ciudadana en la Gestión     Publica	Grupo de Bienes y Servicios	69,9	76,5	73,3
10. Planeación Institucional	Planeación Institucional	65,9	71,2	78,6
11. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto publico	Gestión Financiera	65	71,4	72,1
12. Realización de tramites	Subdirección de Planificación Energética	67,4	73,2	75,4
13. Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional	Planeación Institucional	65,7	64,4	77,6
14. Seguridad Digital	Grupo de Gestión de TICS	66,7	67,8	66,2
15. Servicio al ciudadano	Grupo de Bienes y Servicios	69,1	71,7	70,7
16. Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción	Oficina de Control Interno, Comunicaciones y Planeación Institucional	72,1	72,4	71,5
17. Gestión de la información estadística	Centro Nacional de Monitoreo	No Disponible	76,6	83,1
18. Mejora Normativa	Oficina Asesora Jurídica	No Disponible	No Disponible	No Disponible

### MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

La entidad realizó con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar la medición del clima organizacional en el año 2021, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social.

#### DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el IPSE, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca a potencializar las variables con las puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado



IPSE EnergiaZNI

PBX: (57 1) 639 7888





Página 28 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en el IPSE, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se relacionan a continuación.

#### **ESTRATÉGIAS DE TALENTO HUMANO 2022**

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

Estrategia Cultura Organizacional

#### **PILAR PRINCIPIOS Y VALORES**

LINEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	2022
Desarrollar estrategias que faciliten el intercambio y apropiación de los valores del IPSE.	Realizar espacios de encuentro con la comunidad IPSE que incentiven la apropiación de valores.	Dos (2 )eventos que impacten a los 74 servidores del IPSE.
Desarrollar estrategias de masiva de los valores institucionales.	Divulgar los valores en los diferentes canales de divulgación para una apropiación de los mismos.	Tres (3) canales de divulgación.

### **PILAR TALENTO**

LINEA DE ACCION	ACTIVIDADES	2022
	Estructuración, implementación de un curso en habilidades blandas.	30% de los servidores públicos.
exalte la contribución del Desarrollo	Estructurar una estrategia	Estrategia elaborada e

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14





Página 29 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

•	que promueva la valoración y el reconocimiento del talento humano a	implementada.
la Renovación Cultural de la entidad.	la Renovación Cultural de la entidad.	

### ESTRATÉGIA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### **VINCULACIÓN**

A través de esta estrategia el Grupo de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

El procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

De esta forma, el proceso para la provisión definitiva de 25 vacantes, reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC realizado por la entidad en el aplicativo SIMO, se ofertarán en el proceso de selección, en la modalidad Ascenso, seis (6) vacantes definitivas que corresponden al 24% de los empleos a proveer y 19 vacantes en concurso abierto, los cuales se llevará a cabo a partir de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, con la realización del concurso público de méritos en ascenso y abierto mediante la Convocatoria No. 1531 de 2020, acorde con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

#### **EMPLEOS CONCURSO ASCENSO (24%)**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	4	4
Técnico	2	2
TOTAL	6	6

PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14





Página 30 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### **VACANTES CONCURSO ABIERTO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	1	1
Profesional	16	18
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
TOTAL	23	25

La provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza diferentes a nivel gerencial, se realizará mediante procesos de selección abiertos mediante convocatorias.

Ahora bien, en el marco de lo previsto en la Guía de Diseño y Rediseño Institucional de entidades del orden nacional expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la presente vigencia se adelantará los estudios técnicos establecidos en el Decreto 1800 de 2019, con el fin de realizar el rediseño institucional que entre otros aspectos tendrá como objetivo actualizar la planta global de personal del IPSE.

Así mismo, se continuará con la implementación de horario flexible como modalidad de trabajo para los empleados públicos, siempre y cuando no afecte las necesidades del servicio, como una forma de prestación de servicios opcional para los funcionarios que se encuentren en condición o situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación.

Los Manuales de Funciones y Competencias de los 74 empleos de la entidad, van a ser objeto de revisión y actualización con base en las competencias transversales, misionales, especificas, comportamentales con base en el direccionarlo de competencias adoptados por el IPSE, para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y responda a las necesidades institucionales

#### **RETIRO**

El IPSE para el año 2022, se llevará a cabo la creación de un instrumento denominado "Encuesta de retiro" para determinar las razones de retiro de los funcionarios que presentan su renuncia, con el fin de generar estrategias de retención de talento humano. Este instrumento es de obligatorio diligenciamiento por parte del funcionario que se retira.

El Grupo de Talento Humano realizarán análisis trimestral de los resultados de la encuesta, con el fin de brindar un insumo para la generación de nuevas estrategias para de retención del talento humano.

@IPSEnergiaZNI
 IPSE
 @ipsenergiazni
 IPSE





Página 31 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### **DESVINCULACIÓN ASISTIDA**

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica de talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano.

En el IPSE se desarrollará un programa el cual contiene los siguiente componentes y responsables:

1. Encuesta de retiro para identificar las razones de este.

Responsable: Grupo Talento Humano.

- 2. Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado:
- a. Incentivos no pecuniarios.
- b. Bonificación por Servicios Prestados y Liquidación de prestaciones sociales.

Responsable: Nómina.

- **3**. Apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad.
- a. Verificación de las condiciones físicas y psicológicas.
- b. Desvinculación por pensión.
- c. Programa pre- pensionados.

Responsable: Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social

4. Acompañamiento del proceso de desvinculación o retiro.

Responsable: Caja de Compensación Familiar COMPENSAR

5. Alianza con Col pensiones en el marco del Programa Servimos

@IPSEnergiaZNIIPSE@ipsenergiazniIPSE





Página 32 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

Responsable: Función Pública.

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/colpensiones

**6**. Transferencia del Conocimiento para funcionarios que se desvinculan o retiran.

Responsable: Grupo Talento Humano

#### ESTRATÉGIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del IPSE, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

- a. Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo: Se integrará a los funcionarios que ingresen a la entidad en la vigencia 2022, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones, Inducción Servidores Públicos y los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación, con el fin de crear sentido de pertenencia hacia el IPSE.
- b. Reinducción: De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios frente a la entidad. El Plan Institucional de Capacitación contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia.

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el IPSE en su Código de Integridad., así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

#### CAPACITACIÓN NO FORMAL

Formación virtual y presencial, diseñada a la medida de las necesidades del IPSE, de conformidad al Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional anual, la cual será ejecutada y contralada de conformidad a los procedimientos establecidos, en coordinación el convenio suscrito con el SENA, ESAP, DAFP y con entidades de





Página 33 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

educación externos y funcionarios especializados del IPSE, como multiplicadores. El Plan Institucional de Capacitación contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia.

#### ESTRATÉGIA DE SENSIBILIZACIÓN A FUNCIONARIOS PROVISIONALES

Divulgación y sensibilización dirigida a los 25 funcionarios que actualmente ocupan nombramiento provisional, empleos que salen a concurso.

Realizar capacitación sobre temas trasversales a evaluar en la convocatoria del concurso de méritos dirigida a los 25 funcionarios que actualmente ocupan nombramientos provisionales empleos que salen a concurso.

Realizar la transferencia de conocimiento a los funcionarios que se retiran de la entidad, ya sea con ocasión de la pensión, voluntaria o por el concurso de méritos a llevarse a cabo esta vigencia, para mitigar la fuga de conocimiento en el proceso de concurso de méritos a evitar sensibilización.

#### ESTRATÉGIA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

Programas de incentivos: son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Se otorgarán incentivos No pecuniarios: y Pecuniarios a los funcionarios del IPSE. El Plan de Incentivos contiene los lineamientos para su ejecución, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.

#### ESTRATÉGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Brindar lineamientos en materia de evaluación del desempeño laboral para el líder del proceso asesoren y acompañen el proceso de evaluación en cada una de las dependencias, promoviendo el cumplimiento de la normatividad vigente por parte de los evaluadores y evaluados. A su vez, brindar asesoría a los evaluados y evaluadores para que apliquen en forma correcta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en los términos y condiciones señaladas en la normatividad vigente.

Así mismo, y conforme al proceso que lleva adelantado la entidad en relación con el proceso de construcción para la presente vigencia de la Evaluación Tipo para los empleos de Libre nombramiento y Remoción diferentes a los gerentes públicos, se presentará al Consejo Directivo del IPSE, la aprobación del procedimiento y formato para la evaluación de desempeño y la derogatoria del Acuerdo No 3 de 2008.





Página 34 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

#### ESTRATÉGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

Para la presente vigencia se ejecutará la nómina a través del ERP SICOF, sin paralelo en Excel. Para dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados y aprendices, así como la liquidación de las prestaciones sociales.

En la presente vigencia se expedirá las certificaciones laborales mediante el aplicativo SICOF, así como los desprendibles de pago entre otros.

### ESTRATÉGIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL HISTORIAS LABORALES

Teniendo en cuenta la importancia de la información contenida en las historias laborales, en la presente vigencia se organizará, clasificará, foliará y digitalizará la información que debe reposar en las historias laborales de los funcionarios activos como de los exfuncionarios con el fin de contar con la documentación e información como memoria institucional.

#### ESTRATÉGIA ADMINISTRACIÓN DE PENSIONES

- Garantizar la oportuna gestión en los tramites de pensión de los funcionarios que la soliciten, incluida la articulación con el proceso de "retiro de la entidad" para su inclusión en nómina de pensionados en su respectivo fondo de pensión.
- Optimizar el proceso mensual de identificación y actualización de la lista de pre pensionados de la entidad, con el objetivo de vincularlos al programa de pre pensionados.
- Coordinar acciones de seguimiento, para la realización de trámites pensionales y temas relacionados con los funcionarios pre-pensionados IPSE, como la corrección o inclusión de documentos en la historia laboral.
- Solicitar información con Col-pensiones y los Fondos de pensión privados para mejorar el conocimiento de los funcionarios sobre los trámites pensionales, beneficios y productos a los cuales pueden acceder en el régimen de prima media y régimen de ahorro individual.

#### **ESTRATÉGIA PROGRAMA SERVIMOS**

El programa Servimos es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una







Página 35 de 37

IPSE-DO-F25

### PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Para conocer las alianzas estratégicas diríjase al siguiente enlace:

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos

#### ESTRATÉGIA EQUIDAD DE GÉNERO

## ESTRATÉGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El Grupo de Talento Humano continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

#### MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP

El Grupo de Talento Humano continuará con la revisión de la migración de la información de SIGEP I a SIGEP II. Así mismo, adelantará los procesos de vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores públicos para actualización de hojas de vida, y declaración de bienes y rentas, situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP II.

#### DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN

Se generará espacios de concertación y diálogo con los colaboradores a través de estrategias con El Director General, Secretaría General y con las subdirectoras, espacios que promuevan la participación en el análisis de los temas propuestos, solución a distintas problemáticas y propuestas de mejora con el fin de aportar al cumplimiento misional de la entidad. Igualmente, promover encuentros de mujeres en pro del fortalecimiento de la Política de Equidad de Género para la Mujer.

#### ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor el Grupo de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG.

Ruta De Creación De Valor	Planes Relacionados Con El Plan Estratégico De Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD	
	<ul> <li>Plan de Bienestar e incentivos.</li> </ul>

IPSE EnergiaZNI

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14





Página 36 de 37

IPSE-DO-F25

## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

<ul> <li>La felicidad nos hace productivos.</li> </ul>	<ul> <li>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>
<ul> <li>Entornos físicos.</li> </ul>	<ul> <li>Plan Institucional de Capacitación.</li> </ul>
Equilibrio de vida.	<ul> <li>Política de integridad.</li> </ul>
Salario Emocional.	
<ul> <li>Innovación con pasión.</li> </ul>	
RUTA DE CRECIMIENTO	<ul> <li>Vinculación.</li> </ul>
	<ul> <li>Evaluación del desempeño.</li> </ul>
<ul> <li>Liderando Talento.</li> </ul>	<ul> <li>Plan de Bienestar e incentivos.</li> </ul>
<ul> <li>Cultura de liderazgo.</li> </ul>	<ul> <li>Gestión de la información.</li> </ul>
<ul> <li>Liderazgo en valores.</li> </ul>	<ul> <li>Plan de Bienestar e incentivos.</li> </ul>
<ul> <li>Servidores que saben lo que hacen.</li> </ul>	
RUTA DEL SERVICIO	Plan de Bienestar e incentivos.
	<ul> <li>Pla Institucional de Capacitación.</li> </ul>
<ul> <li>Al servicio de los ciudadanos.</li> </ul>	'
<ul> <li>Cultura que genera logro y bienestar.</li> </ul>	
RUTA DE LA CALIDAD	Plan de Bienestar e incentivos.
	<ul> <li>Plan Institucional de Capacitación.</li> </ul>
<ul> <li>La cultura de hacer las cosas bien.</li> </ul>	Nómina.
<ul> <li>Hacer siempre las cosas bien.</li> </ul>	Tramites y certificaciones.
<ul> <li>Cultura de la calidad y la integridad.</li> </ul>	<ul> <li>Vinculación.</li> </ul>
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	Plan de Bienestar e incentivos.
	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Conociendo del talento.	Plan Institucional de Capacitación.
<ul> <li>Entendiendo personas a través del uso de</li> </ul>	Vinculación.
datos.	Gestión de la Información.
	Nómina.
	<ul><li>Nómina.</li><li>Trámites y Certificaciones.</li></ul>





Página 37 de 37

IPSE-DO-F25

# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022- IPSE

### **EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO**

Mecanismo De Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño	Trimestral	Coordinadora -Grupo de Talento
Institucional		Humano
Plan de acción	Mensual	Grupo Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Grupo de Talento Humano
Seguimiento a indicadores de	Mensual - Trimestral - anual	Grupo Talento Humano y Lideres de
gestión		procesos
Autodiagnóstico de Integridad	Anual	Grupo Talento Humano

## IPSE, ENERGÍA QUE NOS CONECTA!

Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado Grupo Talento Humano. Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.

PBX: (57 1) 639 7888

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14