



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO LEGAL.....	3
ALCANCE.....	13
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG.....	15
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	16
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	18
I) COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL DE CARGO.....	18
II) ESTADO DE LOS EMPLEOS DE PLANTA Y VACANTES POR TIPO DE NOMBRAMIENTO.....	19
III) EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	19
IV) EMPLEOS DIRECTIVOS – DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO.....	20
V) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA TOTAL POR GÉNERO.....	21
VI) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA TOTAL POR RANGO DE EDAD.....	22
VII) DISTRIBUCIÓN PLANTA POR PROFESIÓN.....	23
VIII) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS DE PREGADO.....	23
IX) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS EN POSGRADO.....	24
DIAGNÓSTICO.....	25
POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DEL IPSE ACTUALIZAR.....	25
RESULTADO DEL IDI EN LOS ÚLTIMOS TRES (3) AÑOS.....	25
MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	26
ESTRATÉGIAS DE TALENTO HUMANO 2023.....	26
PILAR PRINCIPIOS Y VALORES.....	27
PILAR TALENTO.....	27
ESTRATÉGIA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	27
VINCULACIÓN.....	27
EMPLEOS CONCURSO ASCENSO (24%).....	28



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

VACANTES CONCURSO ABIERTO .....	28
RETIRO .....	29
DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	29
ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL .....	30
CAPACITACIÓN NO FORMAL.....	31
ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN A FUNCIONARIOS PROVISIONALES.....	31
ESTRATEGIA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS .....	31
ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	31
ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	32
ESTRATEGIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL HISTORIAS LABORALES.....	32
ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE PENSIONES .....	32
ESTRATEGIA PROGRAMA SERVIMOS .....	33
ESTRATEGIA EQUIDAD DE GÉNERO.....	33
ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	33
MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP .....	33
DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN .....	33
ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	33
EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	35



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### 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.

### MARCO LEGAL

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

- *Ley 2114 del 29 de julio de 2021*  
*Por medio de la cual se amplía la licencia de 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.*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- *Decreto 1227 de 2022*  
*Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.*
- *Ley 2088 de 2021*  
*Por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia.*
- *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.*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- *Ley 1955 del 25 de mayo de 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.*
- *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.*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- *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.*
- *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*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

*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.*
- *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*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

*artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la constitución política.*

- *Decreto 1227 de 2022*  
*Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.*
- *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 pensionales en el régimen de prima media.*
- *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.*





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- *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.*
- *Decreto 1072 de 2015* *Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- *Decreto 1412 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,*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

*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 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*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

*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 párrafos 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.*
- *Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015*

*Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).*
- *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*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- *Decreto 51 de 2018*  
*de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.*
- *Decreto 1800 de 2019*  
*Por medio de la cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.*
- *Decreto 2365 de 2019*  
*Por medio de la cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*
- *Decreto 491 de 2020*  
*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 Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público. 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*



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

*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. 20221300003855 del 23 de noviembre de 2022, por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la subdirección de contratos y seguimiento.
- Resolución No. 20221300003825 del 23 de noviembre de 2022, por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la Dirección General.
- Resolución No. 20221300003835 del 23 de noviembre de 2022, por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la Secretaria General.
- Resolución No. 20221300003845 del 23 de noviembre de 2022, por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la subdirección de Planificación Energética:
- Resolución No. 20191300008935 del 27 de febrero del 2019, se establece la Jornada Laboral IPSE.
- Resolución No. 20221300003705 del 16 de noviembre de 2022, Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE adopta la política y lineamientos para el teletrabajo”.
- Resolución No. 2022130003805 del 23 de noviembre de 2022, Por la cual el IPSE se modifica parcialmente la Resolución No. 20221300002165 del 1 de julio de 2022, Por la cual el IPSE adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal”

### 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



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

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 decisión 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 establecidas.

### 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 definitivas o temporales a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, esto es, concurso de méritos y cumplimiento del 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.
- 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).
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores y 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 gestión estratégica del talento humano, a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados adoptados por el IPSE.
- 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, a través de programas de capacitación, acceso a la información y con la implementación de acciones o estrategias 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 con los colaboradores del IPSE y la alta dirección.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, 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 Desempeño, es una instancia a nivel institucional encargada de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden por el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano 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.





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### 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).

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





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

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 misionales.

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



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

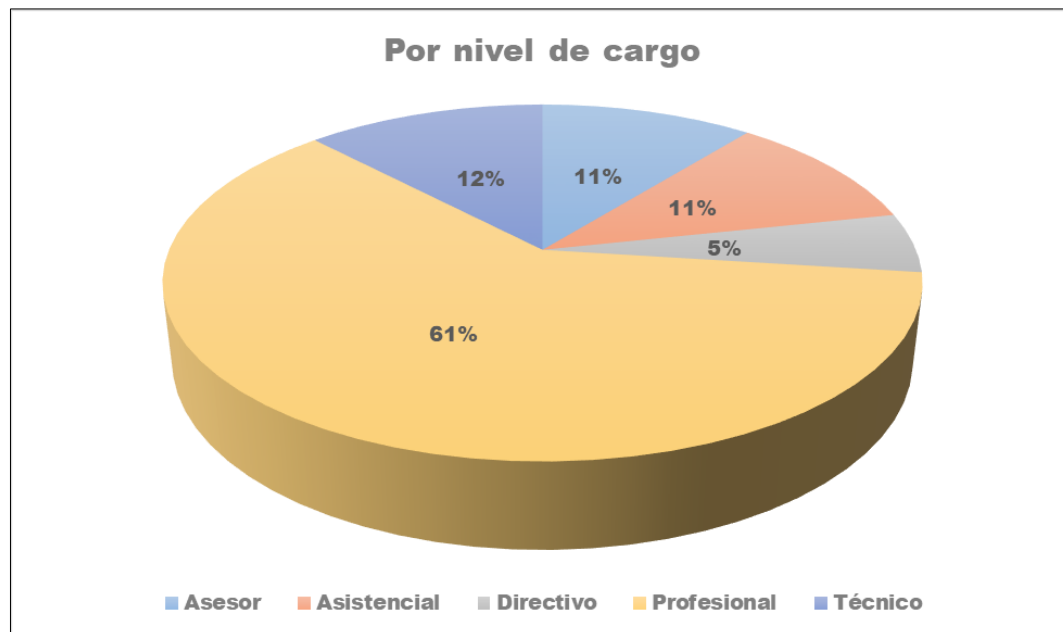
de este propósito, a través del presente Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, fundamentalmente en lo pertinente a los siguientes compromisos estratégicos, los cuales contribuyen al logro de los propósitos arriba señalados:

### 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 así:

#### I) COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL DE CARGO



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

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

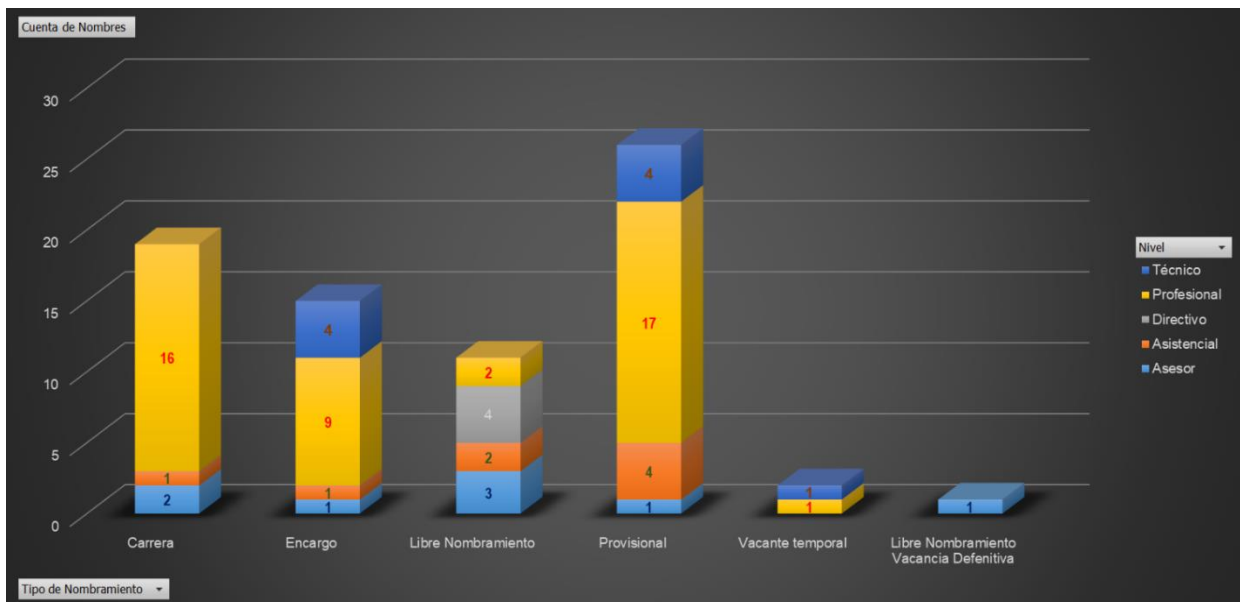
- Cuatro (4) pertenecen al nivel directivo (5%)
- Ocho (8) al nivel asesor (11%)
- Cuarenta y cinco (45) corresponden al nivel profesional (61%)



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

- Ocho (8) se ubican en el nivel técnico (12%)
- Nueve (9) pertenecen al nivel asistencial (11%).

### II) ESTADO DE LOS EMPLEOS DE PLANTA Y VACANTES POR TIPO DE NOMBRAMIENTO



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

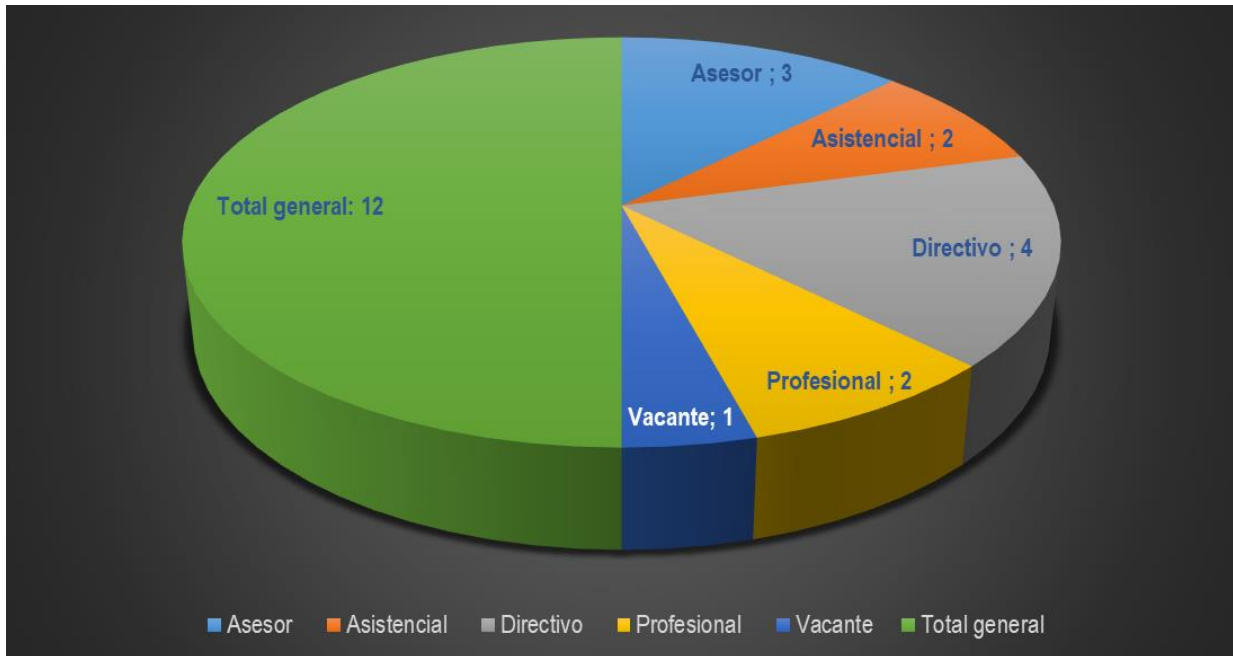
En cuanto al tipo de nombramiento, a corte 31 de diciembre de 2022, la Planta de Personal del IPSE, está conformada así:

- ✚ Nombramiento en Carrera Administrativa, 19 empleos en total: 2 empleos corresponden al nivel Asesor, 1 al Asistencial y 16 al Profesional.
- ✚ Nombramiento en Encargo, 15 empleos en total: 1 corresponde al nivel Asesor, 1 al Asistencial, 9 al Profesional y 4 al Técnico.
- ✚ Libre Nombramiento y Remoción (LNR), 11 empleos en total de los cuales, tres pertenecen al nivel Asesor, 2 al nivel Asistencial, 4 al nivel Directivo y 2 al nivel Profesional.
- ✚ Nombramiento Provisional, 26 empleos en total: 1 empleo corresponde al nivel Asesor, 4 al Asistencial, 17 al Profesional y 4 al nivel Técnico.
- ✚ Empleos Vacantes tres (3), 1 en el nivel Profesional, 1 en el nivel Técnico y 1 de LNR.

### III) EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023



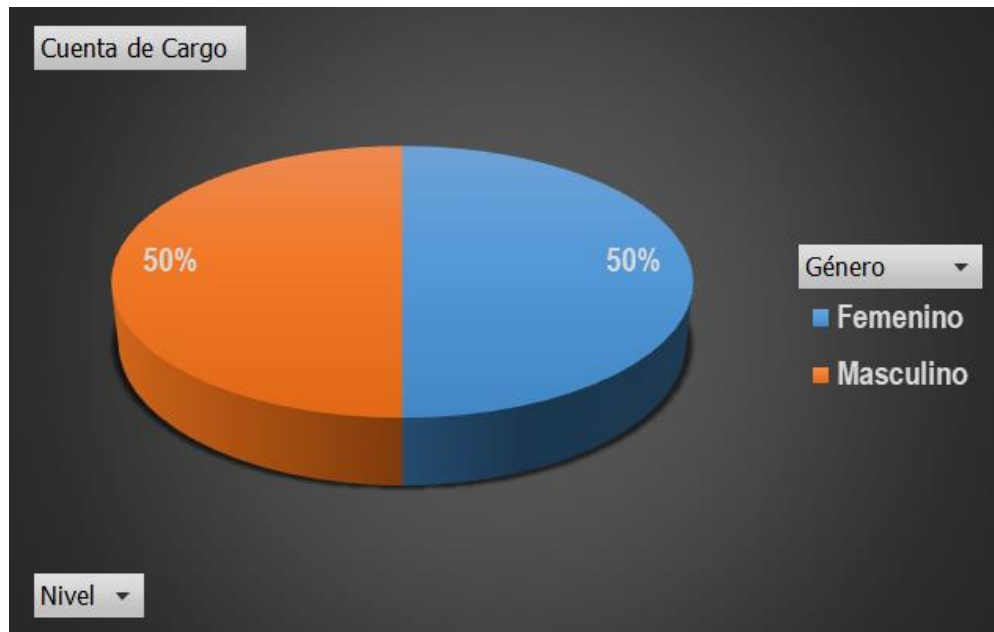
Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

En la provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, a corte de este informe, se presenta una vacante en el nivel Asesor. En cuanto a la conformación de los empleos provistos, 2 empleos corresponden al nivel Profesional, 4 al Directivo, 2 al Asistencial y 3 al nivel Asesor.

### IV) EMPLEOS DIRECTIVOS – DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

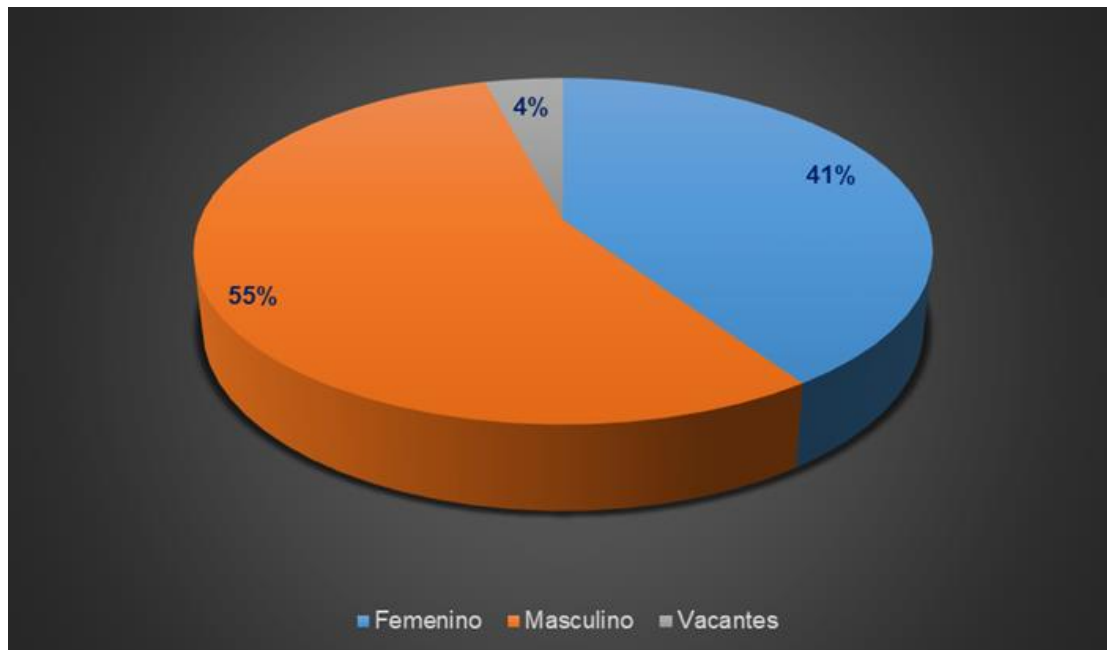


## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

### V) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA TOTAL POR GÉNERO



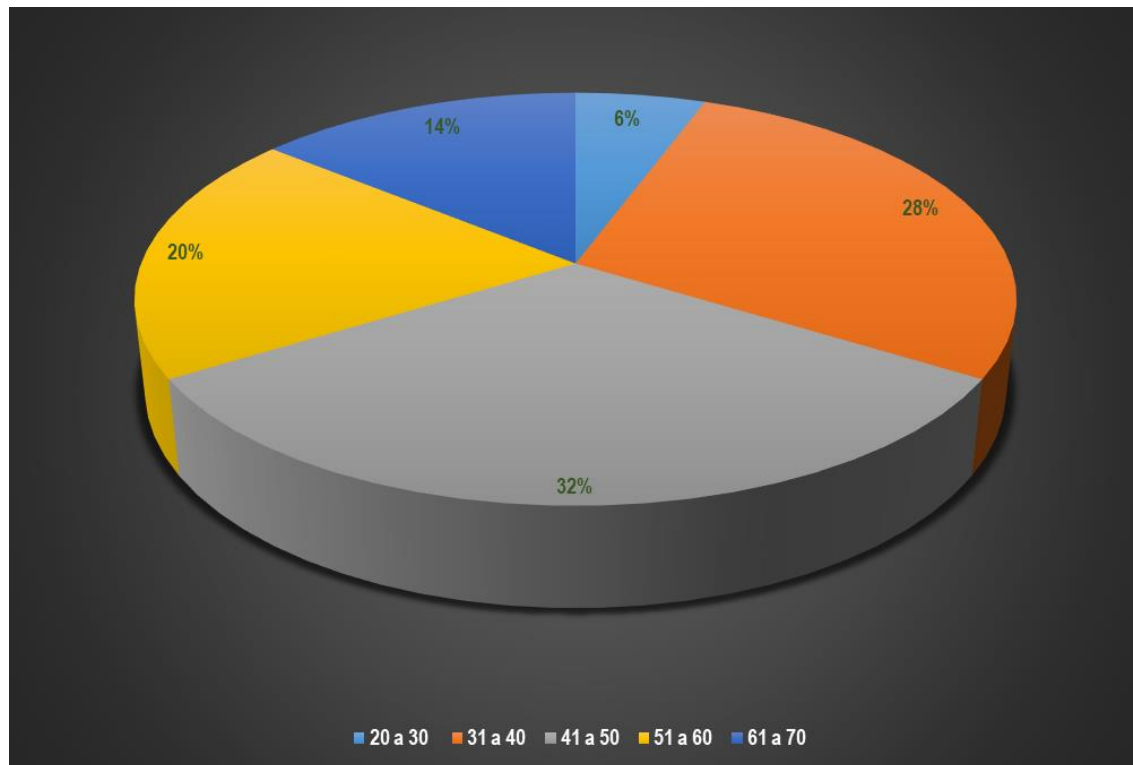
Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

La planta de personal del IPSE, está conformada por 30 mujeres (41%) y 41 hombres (55%).

### VI) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA TOTAL POR RANGO DE EDAD



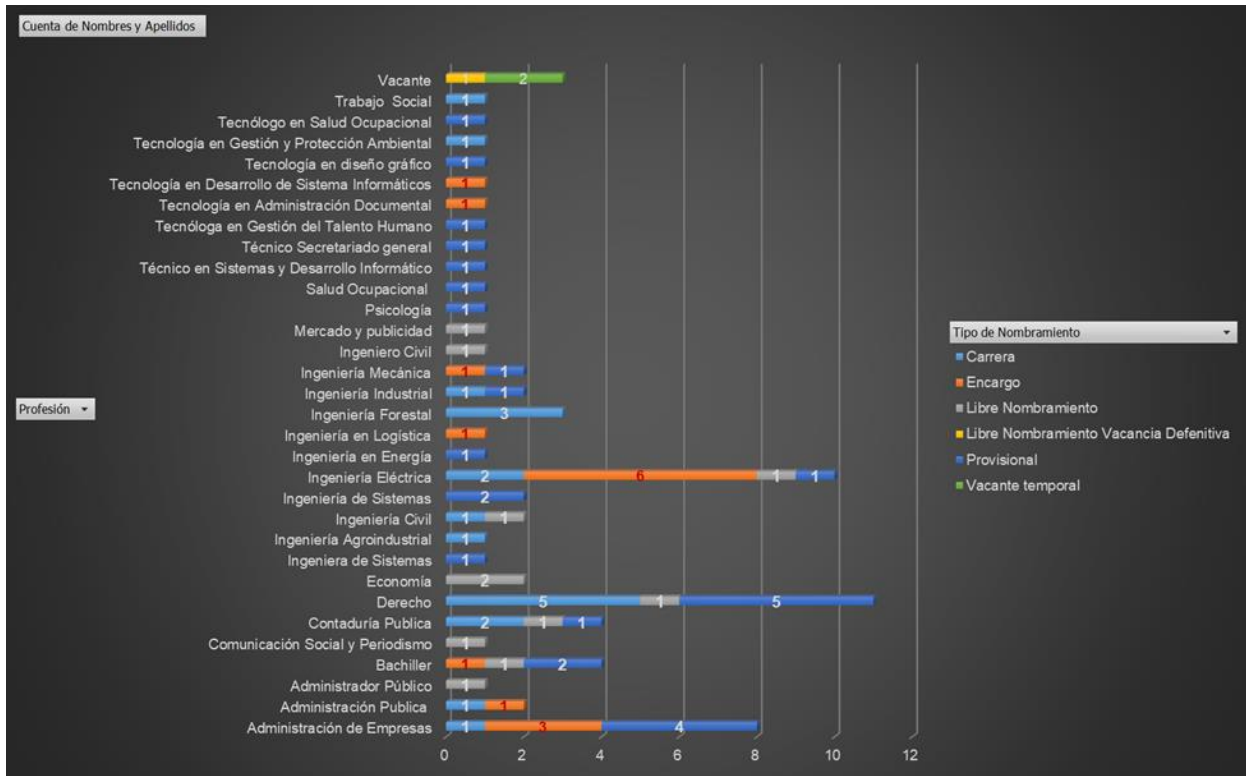
Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

En cuanto a la distribución por rango de edades, se encuentra que, en el IPSE predominan funcionarios de edades entre **41 a 50 años**, con una representación de 23 funcionarios, lo que equivale al **32%** de los funcionarios, mientras que, el rango de edad entre **20 a 30 años**, solo lo conforman 4 funcionarios, equivalente al **6%**. Esta brecha generacional, marca un objetivo para adelantar acciones formativas enfocadas a la actualización de competencias digitales para un rango y de transferencia de conocimiento para la generación joven del IPSE.



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### VII) DISTRIBUCIÓN PLANTA POR PROFESIÓN



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

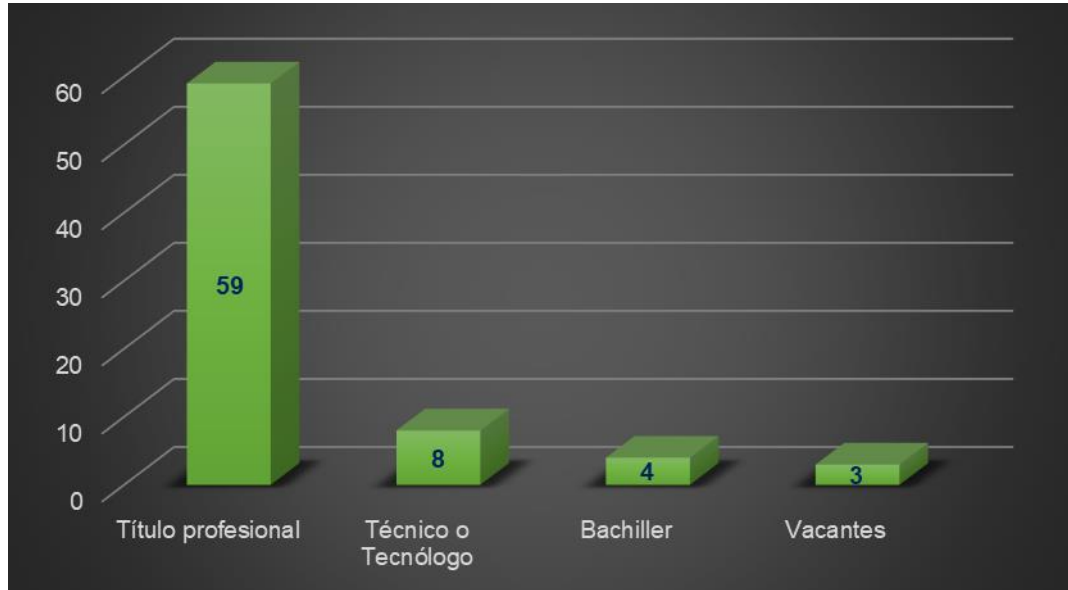
De acuerdo con lo anterior, las profesiones con **mayor representación** en el IPSE son:

1. Derecho: 11 funcionarios.
2. Ingeniería eléctrica: 10 funcionarios
3. Administración de Empresas: 8 funcionarios.

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



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

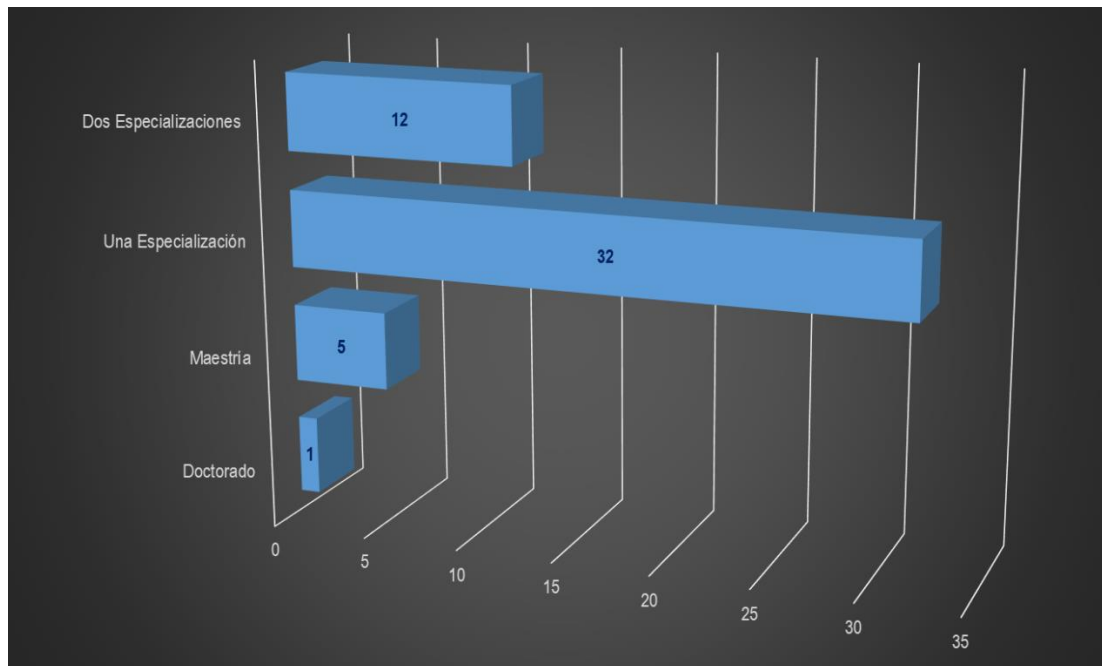
En la anterior gráfica se evidencia que, de los 74 funcionarios de Planta: 59 cuentan con un título profesional, 8 con estudios del nivel técnico o tecnólogo y 4 son aún bachilleres.

### IX) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS EN POSGRADO





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2022

Dentro de la Planta de Personal del IPSE, provista en la actualidad por 74 servidores y servidoras públicos encontramos que, 50 de sus funcionarios cuentan con estudios de posgrados, así:

- En la modalidad de Doctorado, un funcionario.
- En la modalidad Maestría, cinco (5) funcionarios.
- Cuentan con un título en la modalidad de Especialización: 32 funcionarios.
- Cuentan con dos títulos en la modalidad de especialización: 12 funcionarios

### DIAGNÓSTICO

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

En la medición de MIPG a través del FURAG del año **2021**, el desempeño general del IPSE obtuvo un puntaje de 77.4. Ahora, de ese resultado la Dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de 77.1 y en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano tuvo un puntaje 75.4.

En cuanto a la política del Integridad, en la medición del **2021**, el resultado fue del 74.4.

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



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

RESULTADOS POR DIMENSIONES	2018	2019	2020	2021	Puntaje de incremento entre 2018 y 2021	Puntos de incremento en 2022 para cumplir la meta	Resultado esperado en 2022
Gestión del Conocimiento	59,8	67,6	82,8	84,1	24,3	meta cumplida	
Direccionamiento Estratégico y Planeación	66,4	71,3	79,5	83,5	17,1	meta cumplida	
Evaluación de Resultados	65,7	64,4	77,6	80,1	14,4	meta cumplida	
Información y Comunicación	70,8	72,7	71,1	77	6,2	3,8	80,8
Control Interno	69,3	72,6	71,7	74	4,7	5,3	79,3
Gestión para Resultados	71	71,9	70,7	74,9	3,9	6,1	81
Talento Humano	74,9	74,1	68,6	77,1	2,2	7,8	84,9

Fuente: Planeación Institucional IPSE 2022 y DAFP junio de 2021

### MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima laboral se debe medir por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberá definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 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 del Talento Humano, 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 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.

### ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023

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:



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

Estrategia Cultura Organizacional

### PILAR PRINCIPIOS Y VALORES

LINEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	2023
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 los valores del IPSE, <b>en el marco del Código de Integridad Adoptado.</b>	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 comunicación de la Entidad para una apropiación de los mismos.	Tres (3) canales de divulgación.

### PILAR TALENTO

LINEA DE ACCION	ACTIVIDADES	2022
Promover el desarrollo de habilidades blandas en el talento humano del IPSE.	Estructuración, implementación de un curso en habilidades blandas.	30% de los servidores públicos.
Mediante una estrategia que exalte la contribución del talento humano a la Renovación Cultural de la entidad.	Estructurar una estrategia que promueva la valoración y el reconocimiento del talento humano a la Renovación Cultural de la entidad.	Estrategia elaborada e implementada.

### 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, en cumplimiento con la normatividad que regula la materia.



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

El procedimiento de vinculación de las vacantes provisionales, cuando no hay funcionarios de carrera con derecho preferencial, se destacará por su transparencia, legalidad e igualdad de condiciones, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos por la entidad (convocatorias abiertas), con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Ahora bien, el proceso para la provisión de las 25 vacantes definitivas con las que cuenta la entidad, se continuará con el proceso del concurso de méritos. A la CNSC se reportó la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC en el aplicativo SIMO, en la modalidad Ascenso, seis (6) vacantes definitivas que corresponden al 24% de los empleos a proveer y 19 vacantes en concurso abierto, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, mediante la Convocatoria No. 1531 de 2020, acorde con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). A corte 31 de diciembre de 2022, está pendiente por definir la fecha para la aplicación de las pruebas de conocimiento por parte de la Universidad Distrital.

### EMPLEOS CONCURSO ASCENSO (24%)

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO EMPLEOS	DE	NÚMERO VACANTES	DE
Profesional	4		4	
Técnico	2		2	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	

### VACANTES CONCURSO ABIERTO

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

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



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

presente vigencia se cuenta con el estudio técnico, *insumo importante para continuar con las diferentes etapas para el proceso de rediseño Institucional.*

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, fué objeto de revisión y actualización con base en las competencias transversales, misionales, específicas, comportamentales con base en el direccionarlo de competencias adoptados por el IPSE, que responde 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 2023, implementará el Programa de Retiro Asistido y la encuesta *de retiro* para determinar las razones que llevaron a los funcionarios al retiro que presentan su renuncia, con el fin de generar estrategias de retención de talento humano y además contar con un programa que permita contar con herramientas que lleven a feliz término su retiro. Este instrumento es de obligatorio diligenciamiento por parte del funcionario que se retira.

El Grupo de Talento Humano realizarán análisis 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.

### 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.



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

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

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 2023, 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.



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

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 31 de diciembre se llevó a cabo la reinducción.

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 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.

### ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN A FUNCIONARIOS PROVISIONALES

El IPSE en el 2022 realizó la contratación para la transferencia del conocimiento, actualmente se cuenta con la metodología para llevar a cabo este proceso con el fin de 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 que se encuentra en ejecución, para mitigar la fuga de conocimiento en el proceso de concurso de méritos a evitar sensibilización.

### ESTRATEGIA 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. Adicionalmente el Grupo de Talento Humano adelantará la actualización de la Resolución No. 20171300000765 del 23 de marzo de 2017, por la cual adopta el reglamento de capacitación e incentivos y se crean el Comité de Capacitación y el Comité de Incentivos.

### ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

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.

### 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 continuará con la organizará, clasificará, foliará y digitalizará la información que debe reposar en las historias laborales de los funcionarios activos y pensionados 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.





## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### 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 atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Para conocer las alianzas estratégicas se socializará a los funcionarios el enlace donde se puede obtener información para su utilización:

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

### ESTRATÉGIA EQUIDAD DE GÉNERO

El Grupo de Talento Humano continuará apoyando conjuntamente con las demás áreas esta estrategia de gran importancia.

### 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 los subdirectores, 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.



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

Ruta De Creación De Valor	Planes Relacionados Con El Plan Estratégico De Talento Humano
<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos.</li> <li>• Entornos físicos.</li> <li>• Equilibrio de vida.</li> <li>• Salario Emocional.</li> <li>• Innovación con pasión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>• Política de integridad.</li> </ul>
<p><b>RUTA DE CRECIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando Talento.</li> <li>• Cultura de liderazgo.</li> <li>• Liderazgo en valores.</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vinculación.</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> <li>• Gestión de la información.</li> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos.</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> <li>• Pla Institucional de Capacitación.</li> </ul>
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien.</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien.</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>• Nómina.</li> <li>• Tramites y certificaciones.</li> <li>• Vinculación.</li> </ul>
<p><b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo del talento.</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de datos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>• Inventario de conocimientos</li> <li>• Gestión de la Información.</li> <li>• Nómina.</li> <li>• Trámites y Certificaciones.</li> </ul>



## PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2023

### EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

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

Proyectó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.