

Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Edición 2022 – Versión 1

**Politécnico Colombiano
Jaime Isaza Cadavid**





Jairo Alexander Osorio Saraz

Rector

Mauricio Caro Díaz

Vicerrector Administrativo

Tatiana Salazar Marulanda

Secretaria General

Yolanda María Henao Peña

Directora de Gestión Humana

Elaboró: Equipo de la Dirección Gestión Humana

Adoptado según Resolución Rectoral No. 202205000062 de 2022

Enero de 2022

Contenido

1. Introducción	4
2. Gestión Estratégica del Talento Humano	5
3. Objetivos de la Política Estratégica de Talento Humano	8
4. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica de Talento Humano	9
5. Alcance de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	10
6. Indicadores Estratégicos de la Gestión de Talento Humano	12
6.1. Mesas de Trabajo	12
6.2 Caracterización del Talento Humano	14
6.3 Reforma Académico Administrativa	14
6.4 Plan de Desarrollo de Competencias Laborales	15
6.5 Implementación de la Política de Integridad	15

1. Introducción



La gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH, está estructurado siguiendo las disposiciones, lineamientos y normatividad establecida desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. El Decreto 1083 de 2015 prescribe este modelo como *“... el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*.

En razón de este modelo y con el objeto de la implementación, la Institución mediante Resolución Rectoral No. 201905001040 del 20 de diciembre de 2019, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el cumplimiento de la Misión Institucional, atendiendo a una gestión, que resuelva las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad.

Así mismo, se asignan las responsabilidades de las dimensiones operativas y las políticas establecidas en MIPG

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH propuesto desde el 2021, se propone contar con una herramienta que describa, organice y estructure los ejes de acción y las actividades, requeridas para liderar la gestión institucional, hacia los objetivos y metas institucionales del Plan Estratégico Institucional PPE y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

La propuesta de gestión 2021 – 2025 del Señor Rector Jairo Alexander Osorio Saraz, dirigida a “UN POLITÉCNICO CON ALTA CALIDAD ACADÉMICA AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD”, erige de manera significativa como primera línea estratégica, al capital humano, como el activo más importante del Politécnico. Dispone para ello un diálogo abierto, respetuoso y permanente con la comunidad académica, conformada por docentes, estudiantes, empleados administrativos y egresados.

2. Gestión Estratégica del Talento Humano

**El activo más importante de las entidades
públicas es el**

TALENTO HUMANO

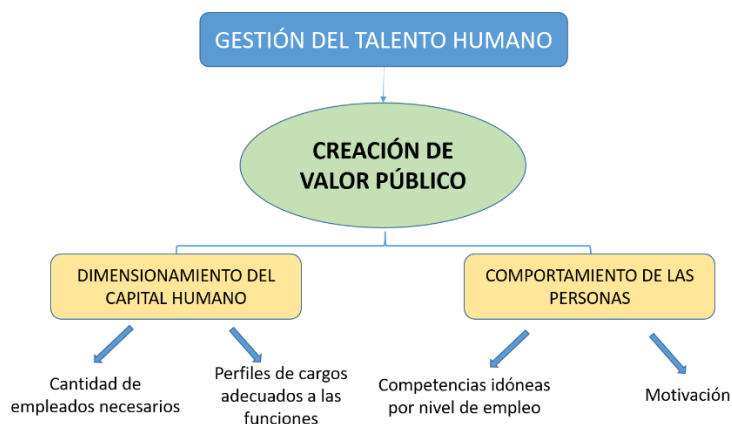
En el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Estos propósitos se deben articular en un modelo integrado de gestión estratégica, para brindar todos los elementos que los servidores públicos necesitan para hacer bien su labor y, de esa manera, construir canales para la **Creación de Valor Público**, que tengan un impacto real para la Institución y para la ciudadanía.

“El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población” (2016)

Jimmy Alejandro Escobar
Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia

En la GETH hay dos áreas principales de creación de valor, que son el dimensionamiento del capital humano (cuantitativo y cualitativo), y el comportamiento de las personas.

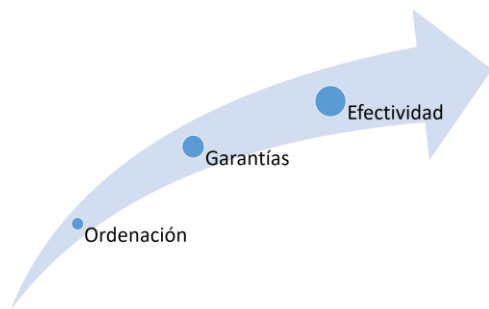


Para el Dimensionamiento del capital humano, se requiere establecer el volumen de personal ajustado, ni deficitario ni excesivo, y que los perfiles de cargos sean adecuados para las tareas que se deben realizar. Esta área de creación de valor está en relación directa con la de planificación y provisión de los empleos.

En lo relativo al comportamiento de las personas, se debe trabajar para lograr conductas individuales acordes con lo que se espera de los servidores públicos en cada caso y que sean capaces de contribuir en la obtención de los resultados perseguidos. Para ello se deben construir y fortalecer las competencias idóneas para la posición que se ocupa en la organización y el nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario para un buen desempeño. Aspectos como la capacitación, evaluación del desempeño laboral, clima organizacional, cambio cultural y compensación, son claves para impactar en este punto, en los que es necesario enfocarse para el mejoramiento continuo, la estandarización de buenas prácticas y la gestión del conocimiento.

La Motivación debe ser orientada con un enfoque de bienestar laboral. Este hace referencia al conjunto de prácticas, y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público se debe comprender como un individuo que se

desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.



Lo anterior conlleva a la necesaria **Profesionalización del Empleo Público**, lo que involucra la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos para la obtención de resultados que tengan una incidencia positiva en la efectividad y en la competitividad de la Institución.



Si la Institución avanza hacia la creación de valor público, siguiendo estas directrices, se orientará hacia el logro de tres objetivos fundamentales: generar un mayor nivel de productividad en los servidores públicos, lograr mejores resultados en términos de bienestar para el ciudadano a través de la efectividad de los productos y servicios que se le ofrecen y, de esta manera, incrementar la confianza del ciudadano en el Politécnico.

“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública”

Artículo 19, Ley 909 de 2004

3. Objetivos de la Política Estratégica de Talento Humano

Objetivo General:

Planificar la gestión del talento humano en el mejoramiento continuo orientado al logro de los objetivos institucionales, en el marco estratégico y la planeación institucional y la creación de una cultura organizacional que permita el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, como soporte esencial de la institucionalidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, estará direccionada al logro de las siguientes finalidades:



Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias para su actuación



Posicionar la gestión del talento humano como un proceso estratégico dentro del contexto institucional



Consolidar una cultura organizacional cuyas acciones estén fundamentadas en valores corporativos



Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su desempeño

4. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Particularidad

Atendiendo a las características especiales de toda organización, es necesario prever fortalezas y limitantes, que permiten y condicionan las metodologías para abordar por cada uno de los integrantes de la comunidad, el conocimiento e implementación de las políticas, objetivos, metas y acciones para el cumplimiento de los cometidos institucionales.

- Diagnóstico

Se necesita tener un enfoque diferenciador de los niveles de implementación de la estrategia del Talento Humano en la Institución, partiendo de la experiencia organizacional de las áreas de trabajo, sus necesidades particulares y la cultura organizacional.

- Planeación

En el agendamiento de los objetivos institucionales y las metas de gestión, debe darse un lugar crucial al equipo de trabajo y las personas que lo integran, a fin de incorporar en los indicadores y objetivos, aspectos relevantes al desempeño y el bienestar laboral.

- Gradualidad

Atendiendo al estado actual de la gestión del Talento Humano y la implementación del modelo de planeación institucional, es necesario establecer las acciones en función

del grado de avance, en donde el reporte de información y el diagnóstico de la gestión son de la mayor relevancia.



- **Corresponsabilidad**









La Gestión del Talento Humano concierne a todos los líderes de la organización, como un componente estratégico vital para el cumplimiento de los propósitos y objetivos de las diferentes unidades administrativas y de la organización en su conjunto.

5. Alcances de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

“El POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, en coherencia con el Marco de Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se compromete a establecer los planes y las acciones necesarias, para contar con servidores públicos integrales, idóneos, comprometidos, transparentes, que contribuyan a cumplir con la misión institucional y lograr la satisfacción en su bienestar personal y laboral.

Para el POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, será prioridad en la gestión de personal, que el Talento Humano sea:

-  Vinculado mediante el cumplimiento de los requisitos del cargo, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor
-  Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

-  Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad
-  Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
-  Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
-  Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
-  Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
-  Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
-  Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados
-  Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

“La alta dirección y los empleados de nivel directivo del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, se enfocará tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo, ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, y con un liderazgo que lleve a la Institución al cumplimiento del propósito fundamental.”

6. Indicadores estratégicos de la Gestión del Talento Humano.

En la Gestión del Talento Humano en la Institución se prevén los siguientes indicadores estratégicos, atendiendo al estado actual de desarrollo del modelo y la necesidad de hacer un diagnóstico y levantamiento de información, vital para la identificación de los aspectos a intervenir y gestionar.

6.1 Mesas de Trabajo.

La dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un propósito esencial que está propuesto desde el Plan Politécnico Estratégico 2030 y en el actual plan de gestión institucional.

Se requiere incorporar en la cultura organizacional de todos los integrantes de la comunidad politécnica, los conceptos, alcances, lineamientos de planeación y acción, que deben ser priorizados en todas las unidades administrativas, como un componente esencial del quehacer académico administrativo.

La socialización de los lineamientos estratégicos de la Gestión del Talento Humano debe ser realizada con todos los líderes y con todos los grupos de trabajo, para que tengamos la sensibilización de su importancia estratégica en cada integrante de la comunidad y en cada unidad de gestión administrativa, con el objetivo de ser puestos en relevancia, al momento de la presentación de resultados, indicadores e informes de planeación.

La gestión del talento Humano tiene una dependencia articuladora de la planeación institucional con énfasis en esta dimensión. Ella debe adoptar medidas atendiendo a las distintas situaciones y realidades que se presentan en todas las áreas de trabajo, lo cual conlleva un trabajo de corresponsabilidad: De un lado es necesario que por parte de la Dirección de Talento Humano se establezca un diálogo en el que se escuchen y se identifiquen los diferentes factores y circunstancias que se están presentando en los grupos de trabajo; pero, de otra parte, los líderes de dichos grupos

de trabajo, deben realizar una gestión que permita intervenir y gestionar las medidas de personal adecuadas y velar por su correcta y adecuada aplicación.

Se trata por tanto de una acción en doble vía, de un órgano direccionador y articulador de la gestión de este componente y de un líder de proceso que ayuda con la sensibilización, diagnóstico y en la implementación de las estrategias.

Para esto es esencial comenzar con la identificación de la CADENA DE VALOR PÚBLICA pertinente en cada proceso; y desde ella, identificar los elementos que le son distintivos y esenciales para su gestión. Y en función de cada concepto relevante de la cadena de valor, establecer las acciones que son indispensables para lograr que la prestación del servicio se desarrolle con la eficiencia y la eficacia requerida para el cumplimiento de los resultados misionales que la comunidad espera de nuestra organización.

CADENA DE VALOR PÚBLICO



Para identificar la cadena de valor pública y los elementos indispensables que hacen parte de su proceso, se hace indispensable entablar un diálogo propositivo con los diversos líderes de las unidades administrativas, con una metodología apropiada para abordar los distintos tópicos relativos al talento humano, en aras de identificar y establecer los aspectos centrales de gestión y la forma de intervenirlos.

Mediante MESAS DE TRABAJO por áreas o unidades administrativas, se abrirá un espacio de reflexión, conocimiento, diálogo propositivo y diseño e implementación de

estrategias de gestión del talento humano, que además redundarán en el fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

6.2 Caracterización del Talento Humano.

Desde la óptica de un enfoque basado en procesos, la Dirección de Gestión Humana debe asumir la información que permita la caracterización del talento Humano, como un insumo estratégico que permite conocer la situación sociodemográfica, las necesidades, intereses y expectativas de los empleados. Esta información es de vital importancia y debe mantenerse actualizada.

Con ella se pueden identificar los enfoques de acción, las prioridades del talento humano en la Institución y diseñar los diversos planes y acciones dirigidas a resolver aspectos puntuales como la capacitación, el bienestar, la seguridad y la salud en el trabajo, el clima laboral, entre otros.

La información del talento humano es un activo de crucial importancia sobre el que se debe hacer la debida gestión, tratamiento, respaldo y custodia, atendiendo a estándares modernos propios de las tecnologías de la información y las comunicaciones y con respeto y garantía de las normas vigentes sobre el dato personal. Esto permitirá evaluar, levantar y diseñar en tiempo oportuno, los avances y las diversas actividades de gestión por grupos poblaciones y demandas específicas.

Ejercer por tanto una acción encaminada a levantar la caracterización del talento humano, mediante instrumentos que permitan actualizar la información del personal, será una actividad de primer orden estratégico para la Institución.

6.3 Reforma Académico Administrativa.

La forma en que la Institución debe abordar la mejora de los procesos hacia una gestión más eficiente, que fortalezca el cumplimiento de los objetivos misionales, debe ser a través del rediseño institucional, asunto este que debe mirarse no solamente en su componente de estructura organizacional, sino además en el de la gestión administrativa y del capital humano, para el cumplimiento de las metas proyectadas.

Implica por ello un trabajo sincero, abierto, autocrítico y proactivo, para establecer la alternativa y propuesta de reorganización, que permitan evidenciar en el Politécnico una organización moderna y eficiente, al servicio de la Educación Pública.

Esta debe consultar las perspectivas de los diversos estamentos de la Institución, pero además los alcances dados en planes de desarrollo en los diferentes órdenes y las expectativas de los sectores educativo, empresarial, social y público.

6.4 Plan de desarrollo de competencias laborales.

Para la ejecución de los diversos procesos en la Institución, se requieren de las personas idóneas, capaces, comprometidas, conocedoras de los procesos técnicos y procedimentales, con preparación en las competencias laborales comunes y por nivel jerárquico de todo servidor público.

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, las competencias laborales de todo empleado están orientadas al desarrollo de empleados con *“capacidad para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

En las competencias laborales que hoy tienen los empleados de la Institución, se cuenta con un capital humano de crucial importancia, en cuyo quehacer se sostienen los diversos procesos en todos los órdenes y niveles jerárquicos. Pero es necesario tener claro que, de acuerdo con el dinamismo institucional enfocado al servicio de una educación pública de calidad, comprometido en los procesos de acreditación y autoevaluación académica, en la implementación de procesos con base en las tecnologías de la informática y las comunicaciones, y en la modernización administrativa de todo orden, el contenido funcional de los empleos requiere actualizarse y con ello, las competencias laborales deben volverse a trabajar y desarrollar en búsqueda de la eficiencia en la prestación del servicio de cara a los nuevos retos institucionales.

Es necesario tener identificados en todos los empleados sus fortalezas, pero igualmente sus aspectos por desarrollar y actualizar en función de las competencias funcionales que se requieren. La identificación del perfil de competencias laborales de todos los empleados, debe darse en relación directa con la implementación de los planes, programas y proyectos actuales, lo que obliga a gestionar de manera planificada un perfil de desarrollo laboral adecuado, en un proceso que a su vez requiere integrarse con los planes de capacitación, evaluación del desempeño laboral EDL, acciones de mejora, incentivos y estímulos.

6.5 Implementación de la Política de Integridad.

Un pilar esencial en el marco de la gestión estratégica del talento humano, está enfocado en la Política de Integridad, con miras a un desempeño probo de los servidores públicos y al control de las conductas de corrupción que puedan afectar el desempeño institucional.

Se ha logrado avanzar de manera importante en este componente: De un lado, con la realización del diagnóstico del estado actual de la Institución en temas de Integridad, y de otro, con la expedición del Código de Integridad y la campaña “*Vivamos Nuestro Código de Integridad y sus Valores*”, el cual cuenta con la evaluación de resultados.

Es necesario, con los resultados y el autodiagnóstico realizado, desarrollar en la presente vigencia las acciones planificadas para el afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad, mediante la inducción, reinducción, y los mecanismos de sensibilización, divulgación y retroalimentación que sostengan y mejoren los indicadores sobre la apropiación institucional de los valores en las prácticas corporativas y en el relacionamiento diario de todos los empleados y/o colaboradores.