



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PO-01

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. GENERALIDADES.....	2
3. OBJETIVO.....	3
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
5. ALCANCE.....	4
6. DEFINICIONES.....	4
7. MARCO LEGAL.....	7
8. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
9. RESPONSABILIDADES SOBRE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	8
10. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.....	8
11. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	9
12. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	11
13. SEGUIMIENTO	12
14. APROBACIÓN	13



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.

Con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso implementación del MIPG en su dimensión de Talento Humano, la construcción de esta política se ha elaborado con el objetivo de orientar al Canal TRO para dar cumplimiento a los nuevos lineamientos sobre eficacia y buen funcionamiento de la entidad al servicio del ciudadano.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano.

No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre 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, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

evalúan todas las políticas públicas. Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad. Finalmente, se enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “implementación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

3. OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 funcionarios Televisión Regional del Oriente Ltda. Canal TRO.
- 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 de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias.



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PO-01

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Televisión Regional del Oriente Ltda. Canal TRO, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.

5. ALCANCE

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH pretende contar con prácticas de talento humano articuladas con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, siendo necesario la vinculación planeada del talento humano con el fin de ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad.

6. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.” (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012).

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Congreso, 2012)



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PO-01

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso, 2012).

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012).

Vinculación: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

Retiro: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros. (Centro de Innovación Pública Digital, 2010)

Evaluación de Desempeño: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

Teletrabajo: “forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Trabajo, 2014).



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

7. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998	Crear el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del 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 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

8. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El propósito de esta Política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en Televisión Regional del Oriente Ltda Canal TRO, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

9. RESPONSABILIDADES SOBRE LA POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo de la Oficina de Talento Humano del Canal TRO para todos sus efectos esta dependencia será la encargada de garantizar el cumplimiento al Plan de Acción definido.

10. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

- Orientación a resultados
- Articulación Interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basadas en evidencia
- Aprendizaje e innovación

Adicionalmente, se incluyen los siguientes:



- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización y mejoramiento continuo.

11. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Bajo esta concepción, el jefe de talento humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, la debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

ETAPA 1: DISPONER DE LA INFORMACIÓN.

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PO-01

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

estratégico de Televisión Regional del Oriente Ltda. Canal TRO, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GETH.

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Canal TRO identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

ETAPA 3: DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH.

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica Televisión Regional del Oriente Ltda Canal TRO. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

ETAPA 4: IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PO-01

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

ETAPA 5: EVALUAR LA GETH.

Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

12. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

1. Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en las temáticas de talento humano:
 - Anualmente se debe realizar un diagnóstico de apropiación de lo de los temas de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los funcionarios en que nos permita medir la percepción en la ejecución de los planes.



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

2. Formulación de los Planes de la Política de Talento Humano:

- El área de Talento Humano formulará anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Previsión de Vacantes y Recursos Humano y Plan Anual del Salud y Seguridad en el Trabajo.

3. Ejecución y evaluación de los Planes y Políticas de Talento Humano:

- Anualmente se realizará la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano.

4. Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y las conductas de buen gobierno.

- Seguimiento continuo en las actividades de los planes de la política de talento humano con el fin de cumplir con su respectivo marco normativo.

13. SEGUIMIENTO

Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Formato Plan de Acción: El responsable de talento humano establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas con base en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato plan de acción se incluye como uno de los pasos la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

b. Matriz de seguimiento. Se implementará semestralmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el DAFP para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: **A-GT-PO-01**

Versión: 01

Fecha: 19/10/2021

14. APROBACIÓN

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano es de obligatoria adopción de acuerdo a la implementación del MIPG en el Canal, esta será adoptada mediante acto administrativo.

15. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
01	Versión inicial del procedimiento	Octubre 19 de 2021

Elaboró	Aprobó
Gestión Talento Humano	Comité de Gestión y desempeño Institucional