

A photograph showing a person's hand holding a magnifying glass. Inside the lens, a man in a light-colored suit is clearly visible, while the background of many other people is blurred. This imagery symbolizes the process of identifying key talent within a larger organization.

Plan Estratégio de Talento Humano

Introducción

En el dinámico entorno actual, donde las organizaciones enfrentan constantes desafíos y cambios, el capital humano se erige como el recurso más valioso y estratégico. En este contexto, la gestión efectiva del Talento Humano se vuelve estratégica para asegurar la sostenibilidad y el éxito de cualquier entidad, sea pública o privada.

Este documento constituye el Plan Estratégico de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que responde a alinear los recursos humanos con los objetivos organizacionales y garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados.

La integración del Talento Humano en MIPG es una necesidad estratégica y un imperativo ético y legal, alineado con los principios de eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas.

El plan estratégico pretende optimizar la gestión del talento humano en nuestra organización, asegurando la identificación, atracción, desarrollo, retención y motivación del personal, y promoviendo un ambiente laboral saludable, inclusivo y propicio para el crecimiento profesional y personal de cada colaborador.

A través de un enfoque integral y sistémico, este plan busca potenciar el Talento Humano como factor clave para la consecución de los objetivos institucionales, fortaleciendo la capacidad de respuesta, la innovación y la excelencia en el servicio. Asimismo, se orienta hacia la consolidación

de una cultura organizacional basada en el compromiso, el respeto, la ética y el trabajo en equipo, que impulse el desarrollo sostenible y la transformación positiva de nuestra entidad.

En suma, este Plan Estratégico de Talento Humano en el contexto del MIPG representa un paso significativo hacia la excelencia organizacional y el cumplimiento de nuestra misión y visión como entidad, comprometida con el bienestar de sus colaboradores y el servicio.

Objetivo General

Optimizar la gestión del Talento Humano en la corporación, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de los colaboradores y fortaleciendo una cultura organizacional orientada a la excelencia, la ética y la innovación.

Objetivos Específicos

- Diseñar e implementar estrategias efectivas para identificar, atraer y seleccionar a candidatos calificados que se ajusten a las necesidades y valores de la organización.
- Establecer programas de formación y desarrollo profesional que potencien las habilidades, competencias y conocimientos de los colaboradores, en línea con los requerimientos del puesto y los objetivos organizacionales.

- Implementar acciones y políticas que fomenten la retención del Talento Humano, como programas de reconocimiento, beneficios laborales, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y un ambiente de trabajo satisfactorio.
- Establecer sistemas de evaluación del desempeño que permitan medir y retroalimentar el rendimiento de los colaboradores de manera objetiva y constructiva, identificando áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.
- Promover un ambiente laboral saludable, inclusivo y motivador, que favorezca el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, contribuyendo así a su satisfacción y compromiso con la organización.
- Fomentar la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a la pluralidad de género, etnia, edad, orientación sexual y capacidades.
- Fortalecer una cultura organizacional basada en valores compartidos, ética profesional, trabajo en equipo, comunicación abierta, liderazgo participativo y orientación al cliente o usuario.
- Diseñar e implementar estrategias de gestión del cambio que faciliten la adaptación de los colaboradores a nuevas tecnologías, procesos, políticas o estructuras organizacionales, asegurando una transición efectiva y minimizando resistencias.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Rotorr-Motor de Innovación empieza por el descubrimiento, y concluye con la identificación de los requerimientos de cada componente y el seguimiento y control de las actividades realizadas.

Definiciones

- **Accidente de Trabajo:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el colaborador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Acción Correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de Mejora:** acción de optimización del Sistema Integrado de, para lograr mejoras en el desempeño de la organización de forma coherente con sus políticas.
- **Acción Preventiva:** acción para eliminar o mitigar la o las causas de una no conformidad u otra situación potenciales no deseable.
- **Bienestar Laboral:** 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.

- **Calidad de Vida Laboral:** calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del colaborador. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas.
- **Capacitación:** conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como no formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998, Art.4).
- **Clasificación del Riesgo:** codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.
- **Competencia:** es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un cargo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

- **Condiciones de Salud:** el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Descripción Sociodemográfica:** perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo
- **Familia:** se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).
- **Educación Informal:** la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Efectividad:** logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
- **Eficacia:** capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

- **Eficiencia:** relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la corporación. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los colaboradores, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Formación:** la formación hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos. En este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento.
- **Enfermedad Laboral:** todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el colaborador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar.
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** el entrenamiento en el Puesto de Trabajo, es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.
- **Higiene Industrial:** conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores

del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los colaboradores.

- **Incidente de Trabajo:** son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.
- **Indicadores de Estructura:** medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa, para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de Proceso:** medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema Integrado de Gestión.
- **Indicadores de Resultado:** medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Inspecciones de Seguridad:** es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

- **Medicina del Trabajo:** conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del colaborador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas
- **Mejora Continua:** proceso recurrente de optimización al Sistema Integrado de Gestión, para lograr mejoras en el desempeño de los procesos de la organización.
- **No Conformidad:** no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo o requerimientos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **Plan de Emergencias:** conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una organización.
- **Programas de Bienestar Social:** encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los colaboradores y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a los diferentes grupos de interés.
- **Programas de Incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los colaboradores tanto de manera grupal

como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

- **Reporte de Accidente de Trabajo:** formato que se diligencia cuando se ha presentado un presunto accidente de trabajo.
- **Riesgo:** la probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable. Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.
- **Seguridad Industrial:** es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Seguridad y Salud Trabajo que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** es la 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 colaboradores en todas las ocupaciones.

- **Sistema de Estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los colaboradores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **Vigilancia Epidemiológica:** el programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo a la vigilancia y control de un factor de riesgo específico y prioritario o de una enfermedad prevaleciente.

Marco Legal

- Constitución Política de la República de Colombia 1991:
 - Título V. De la Organización del Estado, capítulo 2: De la función pública.
 - Título VII. De la Rama Ejecutiva, capítulo 5: De la función administrativa.
- **Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38):** crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- **Ley 734 de 2002 (artículo 33, numerales 4 y 5):** se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos.
- **Ley 909 de 2004:** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1064 de 2006:** "Por 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 1361 de 2009:** fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

- **Ley 1474 de 2011:** "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- **Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17):** define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Decreto 1072 de 2015:** señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1499 de 2017:** reglamenta el sistema de gestión y articula el MECI con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- **Ley 1857 de 2017:** complementa algunas medidas relacionadas con el ámbito familiar enumeradas en la Ley 1361 de 2009.
- **Ley 1857 del 26 de julio de 2017:** modifica la Ley 1361 de 2009 (que crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- **Decreto 051 de 2018:** "Por el 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 612 de 2018:** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

- **Ley 2013 de 2019:** "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".

Componentes

Análisis de Necesidades del Talento Humano

- Evaluar las necesidades actuales y futuras de Talento Humano para alinearlas con los objetivos organizacionales y las metas estratégicas del MIPG.
- Identificar brechas de competencias y habilidades para desarrollar programas de capacitación específicos.

Cultura Organizacional y Valores

- Definir y difundir los valores institucionales que respalden la implementación del MIPG.
- Promover una cultura organizacional orientada a la transparencia, la eficiencia, la innovación y la excelencia en el servicio público.

Procesos de Reclutamiento y Selección

- Establecer procesos de reclutamiento que atraigan a talentos alineados con los principios del MIPG.

- Implementar criterios de selección objetivos y transparentes para garantizar la idoneidad de los candidatos.

Desarrollo y Gestión del Talento

- Diseñar programas de desarrollo profesional y liderazgo que fortalezcan las competencias necesarias para la implementación del MIPG.
- Implementar sistemas de gestión del desempeño que reconozcan y recompensen el cumplimiento de objetivos alineados con el MIPG.

Comunicación y Participación

- Establecer canales de comunicación efectivos para difundir información sobre el MIPG y fomentar la participación de los colaboradores.
- Promover la retroalimentación y la colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos y áreas de la organización.

Gestión del Cambio

- Identificar posibles resistencias al cambio y diseñar estrategias para gestionarlas de manera efectiva.
- Facilitar la adaptación de los colaboradores a los nuevos procesos y prácticas asociadas con la implementación del MIPG.

Evaluación y Seguimiento

- Establecer Indicadores Clave de Desempeño (KPIs) para medir el impacto de las iniciativas de talento humano en la implementación del MIPG.
- Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar el PET según sea necesario.

Legalidad y Ética

- Garantizar que todas las acciones y decisiones relacionadas con el Talento Humano cumplan con la normativa legal y los principios éticos del servicio.
- Implementar políticas de integridad y transparencia en la gestión del Talento Humano.

Hoja de Ruta

Actividades	Responsable	Fecha inicial	Fecha Final
Formular Plan de formación y capacitación y hacer seguimiento a la ejecución.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

Actividades	Responsable	Fecha inicial	Fecha Final
Desarrollar una campaña interna de comunicación que incluya carteles, folletos, correos electrónicos y videos explicativos sobre los valores.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Organizar presentaciones y sesiones informativas para toda la plantilla, con énfasis en cómo los valores se aplican en la práctica y en la gestión del MIPG.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Incorporar los valores en los procesos de inducción para nuevos empleados y en las evaluaciones de desempeño.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Crear espacios para el intercambio de ideas y buenas prácticas, estimulando la innovación y la mejora en los procesos.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Crear y formalizar un proceso de reclutamiento que atraiga a talentos comprometidos con los valores y principios del MIPG, asegurando que los nuevos colaboradores sean un aporte a la cultura organizacional y a los objetivos estratégicos.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

Actividades	Responsable	Fecha inicial	Fecha Final
Crear campañas de comunicación que resalten los valores institucionales y la importancia del MIPG dentro de la organización, para atraer candidatos comprometidos con estos principios.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025
Socializar procesos y procedimientos de la dependencia.	Líder del proceso	Febrero 2025	Diciembre 2025

Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de la corporación destinará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan Estratégico de Talento Humano.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.