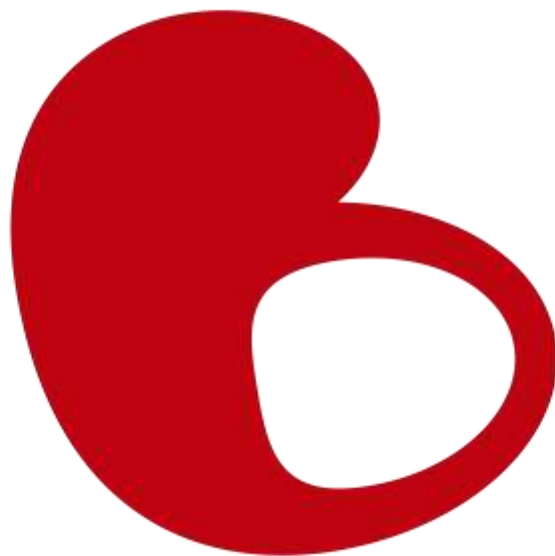

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018
		PAG.: [1] de 13



**Biblioteca**  
**DEPARTAMENTAL**  
Jorge Garcés Borrero - Valle del Cauca

**PLAN ESTRATÉGICO DE  
TALENTO HUMANO  
2018-2019**

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL “JORGE GARCÉS BORRERO”</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [2] de 13

## INTRODUCCIÓN


La Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero buscando el fortalecimiento de su recurso humano y su crecimiento integral, y teniendo en cuenta que el talento humano es el principal factor de generación del servicio eficiente a la comunidad en cumplimiento de nuestra Misión; formula un Plan de Gestión de Talento Humano, cuya finalidad consiste en generar herramientas que permitan lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a través de un equipo humano competente y comprometido con los mismos.

Lo anterior, entendiendo la Planeación del Recurso Humano como el proceso mediante el cual la Institución en ejercicio de sus funciones y dando cumplimiento a sus metas y proyectos, suple sus necesidades de personal y define sus planes y programas que desarrollará y que le servirán para llevar a buen termino la gestión del proceso, con la finalidad de integrar sus políticas, y las prioridades de la institución.

En materia de Talento Humano, el Plan Estratégico 2016-2019 de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero ha fijado uno de sus principales pilares de acción así: **2do pilar: Competitividad Institucional**, cuyo objetivo es generar espacios de participación ciudadana que conlleven a un empoderamiento individual y colectivo en los procesos culturales de la región y el país, para cumplir con este pilar, formula la estrategia denominada **Desarrollo Institucional**, la cual se llevará a cabo por medio del programa de **Gestión del Talento Humano**.

El decreto 1499 de 2017, plantea como una Política de Gestión y Desempeño Institucional, la Gestión de Talento Humano, y para su desarrollo las entidades públicas deberán implementar el MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está definido como un 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [3] de 13

Para formular el Plan Estratégico de Talento Humano de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, se tuvo en cuenta las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en cuanto a políticas, estrategias y lineamientos de políticas de planificación del Talento Humano, específicamente el MIPG.

El MIPG operará a través de siete (7) dimensiones entre las cuales se encuentra el Talento Humano como el corazón del Modelo.

La dimensión de Talento Humano tiene como propósito ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.<sup>1</sup>

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.


### **Gestión Estratégica del Talento Humano**

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, para lograr esto, se deberán desarrollar cinco etapas: Disponer de información, diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano, elaborar un plan de acción, implementar el plan de acción y evaluar la gestión, las cuales se desarrollarán durante el año 2018 y 2019.

Con el fin de avanzar en la Gestión de esta estrategia, se formula el Plan Estratégico de Talento Humano, que debe contemplar acciones que fortalezcan la administración del Talento Humano de la Entidad, teniendo en cuenta el ciclo del Servidor Público: Ingreso, desarrollo y retiro.

---

<sup>1</sup> Manual Operativo- Sistema de gestión MIPG

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [4] de 13

Las Unidades de personal o quien haga sus veces, por disposición del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, deben elaborar los planes estratégicos de talento humano, los cuales deben dirigirse a adelantar acciones para la mejor utilización del talento humano de acuerdo con las metas institucionales y el crecimiento del mismo personal.

## 1. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

En relación con la política de Gestión de Talento humano: La Biblioteca Departamental del Valle " Jorge Borrero Garcés" se compromete a gestionar procesos de selección con la CNSC, adelantar procesos de inducción y evaluación acorde con la normatividad vigente; adoptar anualmente para sus funcionarios un plan de capacitación y formación que propendan por el mejoramiento continuo y la verificación de la competencia de los empleados, un programa de bienestar social laboral e incentivos fundamentado en los principios y valores institucionales, y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de velar por la salud y seguridad de los servidores públicos.

### PILAR DEL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2019

**2do pilar: *Competitividad Institucional***, cuyo objetivo es generar espacios de participación ciudadana que conlleven a un empoderamiento individual y colectivo en los procesos culturales de la región y el país, para cumplir con este pilar, formula la estrategia denominada **Desarrollo Institucional**, la cual se llevará a cabo por medio del programa de **Gestión del Talento Humano**.


## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Formular la planeación del Proceso Gestión del Talento humano.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**2.2.1.** Establecer estrategias de gestión de acuerdo a los lineamientos de la política de planeación de Talento Humano.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [5] de 13

- 2.2.2.** Proponer herramientas y nuevas prácticas de Gestión de Talento Humano.
- 2.2.3.** Proponer actividades que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta el ciclo del Servidor Público, es decir: El ingreso, desarrollo retiro, y demás planes de gestión del Talento Humano.
- 2.2.4.** Lograr que haya coherencia entre el cumplimiento de las metas institucionales y las metas individuales de los colaboradores de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero.

### **3. COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

#### **3.1. LINEAMIENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

**Estrategia:** El Plan Estratégico de Talento Humano contienen acciones para la gestión del ciclo del Servidor Público: Ingreso, desarrollo y retiro. Así mismo contará con herramientas para manejar la información de los servidores públicos de forma oportuna y actualizada.


##### **3.1.1. INGRESO**

###### **3.1.1.1. COMPONENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL**

Se busca Identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo en cuenta los requerimientos del servicio Público de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero el cargo, dándole cumplimiento a la normatividad laboral del régimen público y atendiendo a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente es necesario ejecutar las siguientes actividades.

- Darle cumplimiento a la normatividad sobre Empleo Público y los lineamientos para provisión de empleo establecidos por la CNSC.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [6] de 13


- Darle aplicabilidad a los procedimientos del Sistema de Calidad, realizar el respectivo seguimiento al cumplimiento de los mismos y la actualización de estos.
- Continuar con el proceso de convocatoria para proveer por méritos los cargos vacantes de la Entidad, que se está adelantando por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### **3.1.1.2. COMPONENTE: INDUCCIÓN**

La inducción busca garantizar la adecuada incorporación del servidor Público nuevo a las labores y cultura organizacional de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, dándole a conocer los aspectos generales institucionales, los diferentes planes y programas existentes que se ejecutarán y las metas propuestas de la Entidad.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente es necesario ejecutar las siguientes actividades:

- Programar jornada de inducción en el que se abordaran cada uno de los temas del programa, con todo el personal que ingresa a la Entidad, antes del inicio del desempeño del cargo, en compañía del líder del proceso al cual pertenecerá el nuevo colaborador y los líderes de los procesos que deban suministrar información relevante para el desempeño del mismo y aspectos generales.
- Actualizar el programa de inducción, de acuerdo a los cambios que se presenten al interior de la Institución y exterior cuando el cambio lo amerite.
- Diseñar en un Taller "Conociendo la Biblioteca Pública", dirigido tanto a servidores públicos como a contratistas.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [7] de 13

### **3.1.2. DESARROLLO**


#### **3.1.2.1. COMPONENTE: CAPACITACIÓN Y REINDUCCIÓN**

El Plan de capacitación de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero es el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los Servidores Públicos a través de Formación y Capacitación, dirigido 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 y de la Visión institucional, a la mejor prestación del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del personal administrativo y misional a la cultura y filosofía de la Entidad en virtud de los cambios estructurales producidos, además de generar un alto sentido de pertenencia entre el empleado y la Biblioteca.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente es necesario ejecutar las siguientes actividades:


- Identificar necesidades de formación y capacitación individuales y colectivas, a través de:
  - a) Resultados de gestión de los procesos: Del informe suministrado por el proceso de Planeación y mejoramiento continuo, se definirán los temas en los cuales no se logró el cumplimiento total de los indicadores, lo anterior teniendo en cuenta al proceso el proceso al cual pertenece en relación con la meta institucional a la cual contribuye principalmente el desempeño de su cargo o el aporte individual.
  - b) Evaluación de desempeño, de acuerdo a la calificación de los compromisos laborales pactados, se realizará un análisis de los

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [8] de 13

temas que requieren capacitación, así mismo, se obtendrá información de las recomendaciones que dan los evaluadores.

- c) Acuerdos de gestión, se analizará el cumplimiento de los acuerdos de gestión pactados por cada uno de los gerentes públicos, y se definirán los aspectos que requieran capacitación.
  - d) Reuniones por procesos, nos reuniremos con cada uno de los procesos, se informarán los insumos que se han escogido para elaborar el Plan de Capacitación y los temas definidos, se concertara con ellos las necesidades de capacitación que tienen de acuerdo a su cargo, con el fin de establecer temas de actualización y las directrices de otorgamiento de capacitaciones.
  - e) Aplicación, tabulación y análisis de encuesta de necesidades.
  - f) Diagnósticos de clima laboral y de condiciones socios económicos y culturales, de los informes de los diagnósticos se definirán áreas de intervención.
  - g) Requerimientos institucionales que estén articulados con las metas propuestas a corto y mediano plazo, nos reuniremos con la Alta Dirección y teniendo en cuenta los proyectos propuestos, se definirán los temas que requieren formación y capacitación.
- Definir los ejes temáticos del Plan de Formación y Capacitación, de acuerdo a la información a la identificación de necesidades que se haya realizado.
  - Definir la metodología de aprobación de la capacitación, revisando el plan, el manual de funciones y las demás funciones delegadas en concordancia con el contenido de la capacitación solicitada, para




	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [9] de 13

establecer pertinencia y la contribución al desempeño de sus funciones y al cumplimiento de metas institucionales.

- Definir la metodología de la evaluación de capacitación, se pactará reunión con el Servidor Público que haya accedido a una capacitación, después de la finalización de la misma, para entrega de certificados y se pactarán compromisos de acuerdo a los temas tratados en dicha capacitación, asignándole fecha de seguimiento y cumplimiento, y ésta se anexará a su hoja de vida.
  - Establecer la metodología para la elaboración de los planes de mejoramiento individuales, de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño y a las necesidades de formación y capacitación por competencias.
  - Formulación del Plan de Formación y Capacitación.
  - Actividad de Reinducción: se definirán en el Plan de Capacitación los temas de reinducción, con la misma metodología que se escogen los temas de capacitación.
- a) Socialización de los procesos nuevos, los cambios tecnológicos y cualquier otro cambio que represente nuevas metodologías de trabajo, con el fin minimizar traumatismos en el desempeño del cargo y propender por la preparación frente al cambio.

### **3.1.2.2. COMPONENTE: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y ACUERDOS DE GESTIÓN**

La evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión buscan identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades de mejora de los funcionarios de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero en el desempeño de su cargo, por medio de un proceso de calificación de funciones, de cumplimiento de compromisos laborales pactados, metas

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17 Versión: 02 31/05/2018
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	PAG.: [10] de 13

propuestas y acuerdos de gestión, tanto a nivel del proceso al cual pertenece, así como a la planeación Institucional.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente es necesario ejecutar las siguientes actividades:


- Reinducción dirigida a todo el personal evaluador sobre los parámetros que se deben tener en cuenta para realizar la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión, su seguimiento y su importancia para la gestión institucional y la articulación que debe tener en relación con el cumplimiento de los propósitos de los colaboradores a nivel personal.
- Al final de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, se rendirá informe sobre la calificación definitiva, informe que se socializará a todos quienes compete la evaluación, con el fin de dar visibilidad de los aspectos positivos resultado de la evaluación.
- Establecer la metodología para la elaboración de los planes de mejoramiento individuales, de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño y el acuerdo de gestión y su respectivo seguimiento.

### **3.1.2.3. COMPONENTE: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se continuará con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – SGSST.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente:

- Se continuará con el seguimiento e implementación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la metodología ciclo PHVA, (Planear, Hacer, Verificar y actuar), de tal forma que se controlen los riesgos laborales, se mantenga administrada la seguridad.


	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [11] de 13

### **3.1.2.4. COMPONENTE: BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**

El Bienestar Social de los servidores públicos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano, buscando crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

**Actividades:** Para darle cumplimiento al anterior componente es necesario ejecutar las siguientes actividades:

- Identificar las áreas de acción del Plan de Bienestar Social Laboral:
  - a) Calidad de vida y clima laboral, se tendrá en cuenta el informe de los diagnósticos de Clima organizacional y condiciones socios económicos y culturales realizados.
  - b) Preparación frente al cambio, se socializarán todos los procesos nuevos, los cambios tecnológicos y cualquier otro cambio que represente nuevas metodologías de trabajo, con el fin minimizar traumatismos en el desempeño del cargo y propender por la preparación frente al cambio.
  - c) Medio ambiente, se iniciará un proceso de concientización y se desarrollará campaña ambiental en asocio con las autoridades ambientales de la región y con la participación activa de los funcionarios de la Institución.
  - d) Protección de servicios sociales, se buscará atender las necesidades de protección, ocio, e integración familiar.
  - e) Recreación y cultura, de acuerdo a la identificación de necesidades se desarrollarán actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas.

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [12] de 13

- Elaborar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social e incentivos laborales.
- Medir el Clima organizacional, realizar actividades de intervención y evaluar su eficacia.
- Ejecutar y evaluar el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Proponer, diseñar y ejecutar el plan de intervención sobre riesgo psicosocial, soportado en los diagnósticos de clima organizacional y la ejecución del SGSST.

### **3.1.3. RETIRO**

El ciclo laboral se cierra con la desvinculación o retiro del Servidor Público, el retiro supone una ruptura en la vida del empleado, por lo cual es necesario atender tal situación con un programa de desvinculación asistida.

- Diseño del Programa de asistencia para pre pensionados.
- Ejecución y seguimiento del programa de Asistencia de pre pensionado.
- Aplicación de entrevista de retiro y posterior elaboración de informe acerca de las razones de la desvinculación.


### **3.1.2. SIGEP**

Se hará monitoreo y seguimiento al SIGEP – Sistema de información y gestión de empleo público.

## **4. EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN**

Para cumplir con esta planeación, se diseñarán los siguientes planes: plan de bienestar social laboral e incentivos, plan de capacitación y formación, plan anual de vacantes y se continuará con la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que la Gestión Estratégica de Talento Humano- GSTH, incluye rutas de Creación de Valor se implementarán acciones efectivas en las siguientes rutas: Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del

	<b>BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"</b>	P03-GTH-12-17
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02 31/05/2018  PAG.: [13] de 13

servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos, las cuales serán estrategias para la ejecución de los planes del Proceso de Talento Humano.

## **5. EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN**

La Planeación del proceso de Gestión del Talento Humano, será evaluada anualmente teniendo en cuenta los objetivos propuestos, y las fechas límites fijadas para el desarrollo de las acciones de acuerdo a la planeación de cada año y haciendo el respectivo seguimiento a cada uno de los planes que deberán implementarse para cumplir con esta planeación.

La estrategia utilizada será la autoevaluación por parte del líder del proceso, el seguimiento al plan de acción anual y la evaluación por dependencias del área de control interno, así como los indicadores del proceso, con esto se lograr evaluar la eficacia del plan.

*Elaboró: Kelly Johana Idrobo Uribe  
Revisó: Dialma Alejandra Reyes Sotelo*