

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO IPSE 2017-2018

Documento elaborado por:  
**MARGARITA ALVAREZ LLINAS**  
Profesional Especializado

Revisado por:  
**LUZ STELLA RESTREPO HENAO**  
Coordinadora Talento Humano

Aprobado por:  
**LARRY GONZALEZ BLANCO**  
Secretario General

Primera Versión: 10 de enero de 2017

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO IPSE 2017-2018

### 1. Filosofía Institucional y Objetivo General

El Decreto 257 de 28 de enero de 2004 modificó la estructura del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas — IPSE, y estableció las funciones correspondientes a cada una de sus dependencias.

En el marco de su Filosofía Empresarial, el Instituto definió la Misión, Visión y Política Integral de Calidad, así:

**Misión:** 'El IPSE identifica, estructura, implementa y monitorea soluciones energéticas sostenibles con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades en las ZNI”.

**Visión:** “El IPSE en el 2018 será reconocido en el sector energético y en el país como la entidad líder que promueve soluciones energéticas sostenibles en las ZNI con énfasis en el uso de fuentes no convencionales de energía, aplicando las mejores prácticas de la administración pública”.

**Política Integral de Calidad:** “El IPSE promueve soluciones energéticas sostenibles en las comunidades de las ZNI como factor de equidad con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando continuamente los procesos, con responsabilidad ambiental y en condiciones de trabajo seguro y saludable para las partes interesadas, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades que desarrolla y otros requisitos que la organización suscriba.

Para el cumplimiento de esta política, el IPSE cuenta con un equipo de trabajo comprometido, altamente calificado y en constante formación y crecimiento”.



Teniendo en cuenta esta política, la Coordinación de Talento Humano, en el marco de la misión y visión institucionales, en cumplimiento de lo establecido en la Normatividad Vigente en materia de Administración de Personal, en el Decreto 257 de 2004 (Artículo 13° - en lo referente a Administración de Personal), en el Modelo Estándar de Control Interno, en la Ley de Transparencia y en el Código de Buen Gobierno y con la firme convicción de que el Talento Humano es el actor central de la gestión institucional, se compromete con el desarrollo del mismo, mediante la adecuación de los perfiles profesionales requeridos, el fortalecimiento de sus competencias y el mejoramiento de la comunicación, ésta última bajo el direccionamiento del área responsable, incorporando los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.

## 2. Objetivos Específicos

En el desarrollo del talento humano en el IPSE se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

- 2.1 Dar cumplimiento a las disposiciones de la normatividad vigente respecto a Talento Humano establecida para la función pública, y en las disposiciones sectoriales, entre otros.
- 2.2 Realizar las actividades asociadas a Administración del Talento Humano, aplicando la normatividad vigente, a fin de proteger a la Administración y garantizar los derechos de los funcionarios.
- 2.3 Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del instituto, para determinar su permanencia en la Entidad.
- 2.4 Determinar las necesidades de formación y capacitación para el fortalecimiento de competencias laborales, con base en:
  - a) El Plan Nacional de Desarrollo
  - b) Modelo Estándar de Control Interno
  - c) Lineamientos sectoriales y de la Dirección General
  - d) Productos y Servicios Institucionales
  - e) Lineamientos del Sistema de Gestión Integral
  - f) Resultado de la Gestión entregado por Control Interno y de las

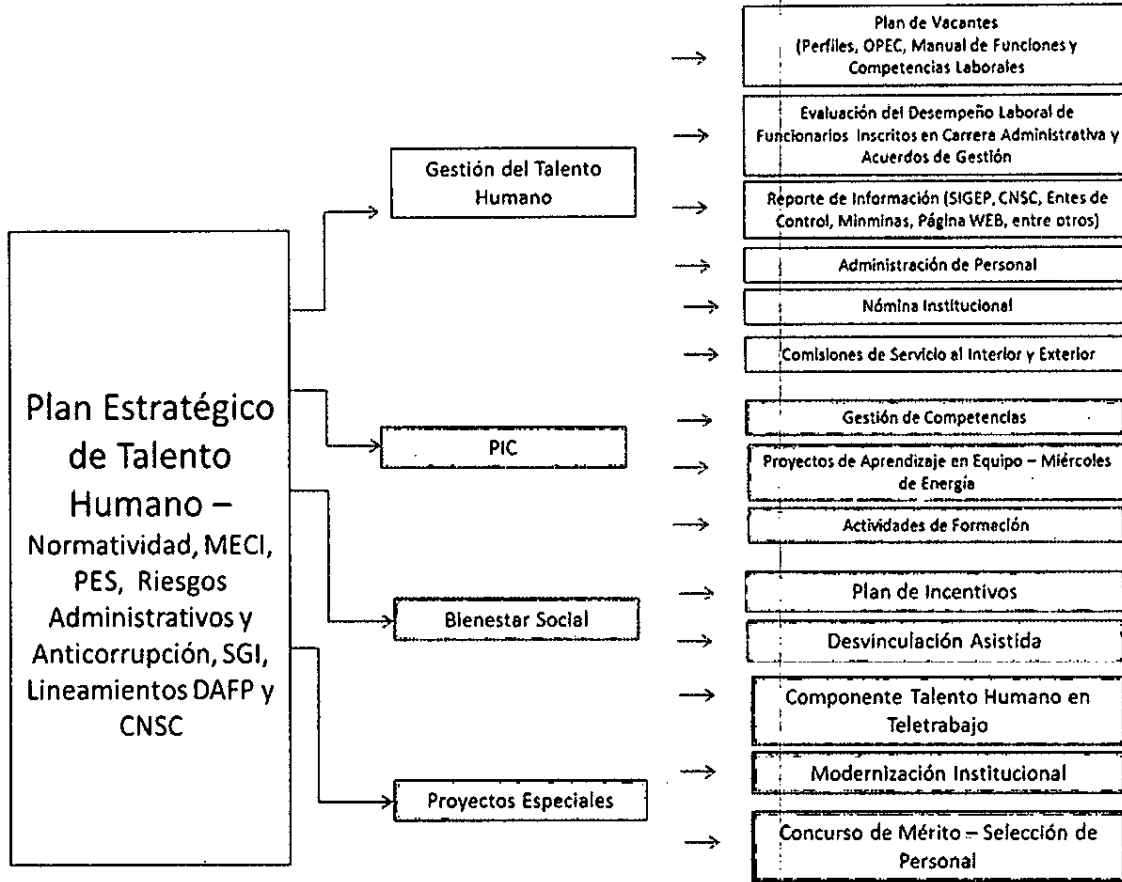


respecto: Selección y Vinculación (IPSE-TH-PO8), Desarrollo de Competencias (IPSE-TH-P03), Desvinculación Asistida (IPSE-TH-P05), Nómina ((PSETH-P11) y Comisión de Servicio y Solicitud Gastos De Viaje (IPSE-TH-10); así como el instructivo de Administración y Manejo de Historias Laborales (IPSE-TH-I09).

- 3.2 La Coordinación de Talento Humano establecerá planes de acción para estas vigencias, enmarcados en el presente Plan Estratégico, teniendo en cuenta las actividades que se requieran para el cumplimiento de la normatividad vigente y de los programas especiales que se establezcan.
- 3.3 La Coordinación de Talento Humano capacitará y suministrará los formatos correspondientes a la evaluación de desempeño (funcionarios inscritos en carrera administrativa, funcionarios en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción que no desempeñen empleos de gerencia pública y aquellos que se encuentren en comisión de servicios en otra entidad) conforme a la normatividad vigente.
- 3.4 La Coordinación de Talento Humano suministrará los formatos para la evaluación de los Gerentes Públicos a través de Acuerdos de Gestión, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP-.
- 3.5 La Coordinación de Talento Humano establecerá el Plan de Capacitación a partir de las necesidades de capacitación detectadas, el cual será socializado a la Comisión de Personal y sometido a consideración para ser aprobado por el Comité de Capacitación.
- 3.6 La Coordinación de Talento Humano velará porque se capacite el mayor número de funcionarios a partir de programas masivos, a fin de optimizar los recursos que le sean asignados por este concepto.
- 3.7 Los programas de incentivos estarán dirigidos a los funcionarios de carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, para lo cual la Coordinación de Talento Humano seguirá los lineamientos

descritos en la normatividad vigente y en el Reglamento suscrito por el Comité de Incentivos.

#### 4. Resumen Gráfico del Plan Estratégico de Talento Humano



*LUZ STELLA RESTREPO H.*  
LUZ STELLA RESTREPO H.

*MARGARITA ALVAREZ LLINAS*  
MARGARITA ALVAREZ LLINAS

*LARRY GONZALEZ BLANCO*  
LARRY GONZALEZ BLANCO