



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

**Agencia del Inspector General de Tributos,
Rentas y Contribuciones Parafiscales –
ITRC**

POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Página: 1 de 18

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024
--------	------------	---------	---	---------------	------------



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

1. INTRODUCCIÓN

Para la U.A.E Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC, es de vital importancia dar a conocer a todos los servidores públicos los programas y planes que conforman la Política Estratégica del Talento Humano la cual estará alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Con su expedición se busca articular las actividades del proceso de Talento Humano con los objetivos, planes y estrategias de la entidad y con el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional.

Por lo anterior, se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, lo dispuesto por MIPG en lo relacionado con la Dimensión del Talento Humano, los objetivos estratégicos de la Agencia ITRC y los valores del código de integridad que regirán el ejercicio de la función pública en la entidad.

Esta política es dinámica, por lo tanto, podrá tener actualizaciones en razón a modificaciones que se puedan presentar en cuanto a la caracterización de la población, las mediciones de satisfacción de las actividades, la asistencia, la cobertura, el presupuesto y el cambio en las prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO ORIENTADA A LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la política de Talento Humano de la Agencia ITRC estará enfocada en la creación de valor público, con ello contribuiremos en el mejoramiento de la función pública, la satisfacción de los servidores, la productividad de la entidad el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

De acuerdo con lo anterior, se establecerá la Política Estratégica del Talento Humano, cuyo objetivo es orientar la gestión del proceso de talento humano y la toma de decisiones.

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024



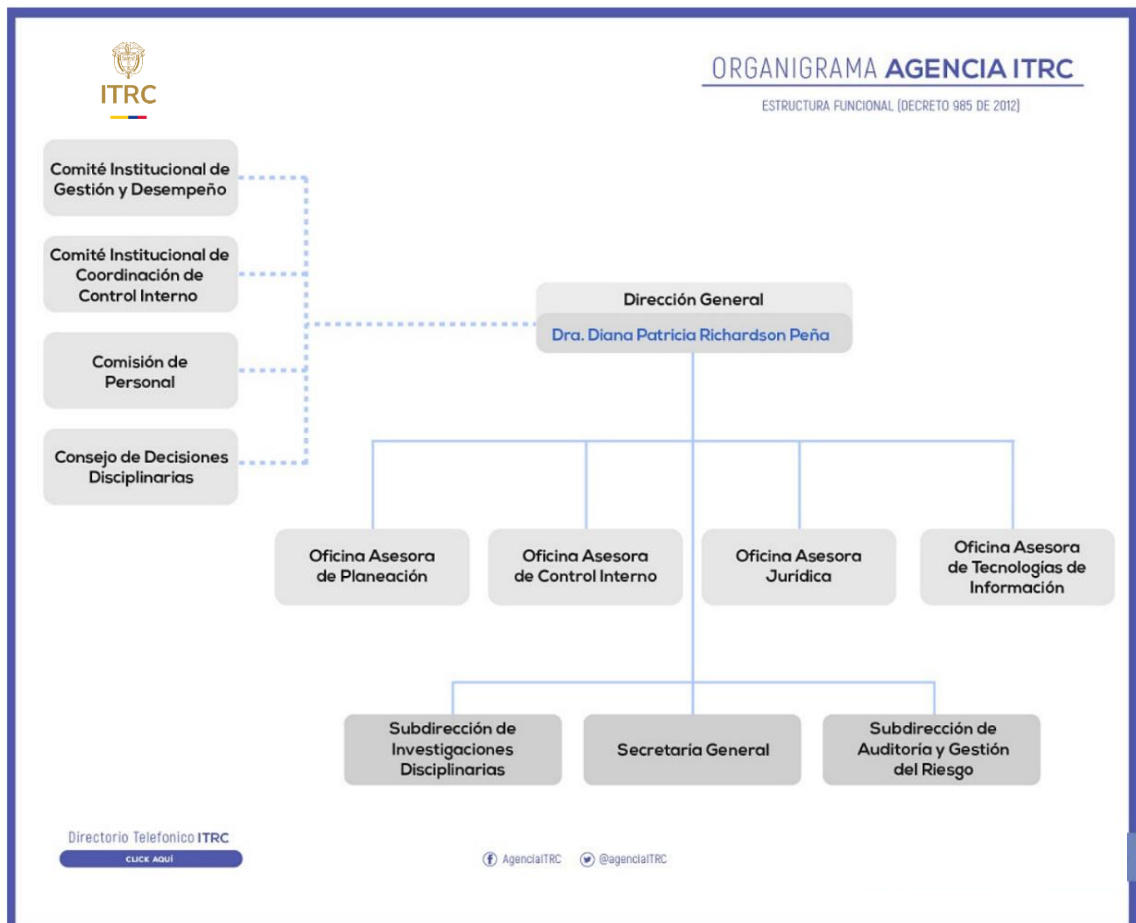
POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

3. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mediante Decreto No. 4173 de 2011, se creó la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, como una entidad del orden nacional de la Rama Ejecutiva, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio independiente.

A través del Decreto No. 985 de 2012, se modificó su estructura, así:





**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

En el numeral 3, artículo 8, del Decreto en mención, se estableció como función de la Secretaria General “Establecer las políticas y programas de la administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento Humano y dirigir su gestión”

El Proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra como un macroproceso de apoyo transversal de la Agencia, así:

**MAPA DE PROCESOS
AGENCIA ITRC**



Código: PE02-GSI-PR01-OD02

Versión: 02

Fecha de emisión: 20/04/20

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024



POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Sistema Integrado
de Gestión - SIG

3.1 MAPA ESTRATEGICO DE LA AGENCIA ITRC

En el mapa estratégico de la Agencia ITRC, observamos las relaciones de causa y efecto que se establecen a través de los objetivos estratégicos de la entidad, siendo el proceso de Talento Humano, un actor fundamental en la construcción de valor al interior de la entidad.

MAPA ESTRATÉGICO 2019-2022



PERSPECTIVAS

1 Reconocimiento

2 Ciudadanía

3 Facilitadores

4 Aprendizaje y
crecimiento

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ORO1. Posicionar y visibilizar la Agencia como referente nacional e internacional en la lucha contra la corrupción en la Administración Fiscal.

OCA1. Disminuir el nivel de riesgo de fraude y corrupción en las entidades vigiladas.

OCA2. Realizar actuaciones disciplinarias efectivas en la lucha contra la corrupción, cumpliendo los principios de la Función Pública y el debido proceso.

OFS1. Blindar la entidad ejerciendo la debida defensa técnica y representación judicial y extrajudicial.

OFS2. Proveer los recursos para el desarrollo misional, acorde con la planeación, priorización y disponibilidad

OFS3. Proveer soluciones digitales integrales de calidad.

OAC1. Aumentar el nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y productividad de los servidores públicos

OAC2. Lograr una definición estratégica coherente con las necesidades del gobierno y de la sociedad.

3.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO AL PROCESO DE TALENTO HUMANO:

Página: 5 de 18

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024
--------	------------	---------	---	---------------	------------



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

Aumentar el nivel de Bienestar, desarrollo, compromiso y productividad de los Servidores Públicos.

3.3 NORMATIVA APLICABLE AL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Como referente normativo se contemplan las disposiciones señaladas en el normograma de la entidad el cual se encuentra publicado en el siguiente link: <https://www.itrc.gov.co/Itrc/normativa-aplicada/>

4. MARCO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La política del Talento Humano de la Agencia ITRC, estará enmarcada en las siguientes bases:

- a) **EL MÉRITO:** Criterio esencial para la vinculación y permanencia en el servicio público.
- b) **LAS COMPETENCIAS:** Se debe dar prioridad al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y articularlas en todos los procesos.
- c) **EL DESARROLLO Y EL CRECIMIENTO:** Con estos elementos se busca que el servidor de la Agencia ITRC, aporten lo mejor y se sientan comprometidos.
- d) **PRODUCTIVIDAD:** Todos los servidores deberán aportar al mejoramiento de la productividad, lo cual permitirá obtener mejores resultados y mayor reconocimiento de la entidad.
- e) **GESTIÓN DEL CAMBIO:** Los servidores de la Agencia ITRC, deberán tener la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así mismo, deberán facilitar el desarrollo de las estrategias implementadas por la entidad para lograr nuevos procesos.
- f) **INTEGRIDAD:** Se debe adoptar la integridad al interior de la entidad y todos los servidores serán responsables de adaptar en sus actividades los valores y principios, con el fin de que el servidor de la Agencia ITRC, sea



integro en todos los ámbitos sociales, siendo la imagen y representación dentro y fuera de ella.

- g) **EL DIALOGO Y LA CONCERTACIÓN:** Es prioridad fortalecer los mecanismos de solución de conflictos al interior de la entidad, con el fin que se generen espacios de interacción que permitan el logro de acuerdos al interior de los grupos de trabajo permitiendo que los mismos servidores puedan encontrar soluciones a los conflictos contribuyendo al buen clima laboral y garantizando resultados óptimos al interior de los procesos.

5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La entidad deberá contar con una herramienta que permita obtener la caracterización de los servidores de la entidad, esta deberá ser aplicada una vez al año, por parte del proceso de Talento Humano se emitirá un informe que exponga como mínimo de manera cuantitativa los siguientes aspectos:

- ✓ Pre - pensionados
- ✓ Cabeza de familia
- ✓ Discapacidad
- ✓ Fuero sindical
- ✓ Pertenencia étnica
- ✓ LGBTIQ+

6. INFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL

Desde el proceso de Talento Humano se tendrá actualizada la planta de personal la que debe contener mínimo los siguientes ítems:

- ✓ Tipo de planta (global o estructurada)
- ✓ Tipo de vinculación
 - Libre Nombramiento o Remoción
 - Carrera administrativa
 - Provisional
 - Planta temporal
 - Antigüedad en la entidad



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- Antigüedad en el estado
- Información del cargo
- Nivel
- Código
- Grado
 - Nivel académico
 - Calificación de la evaluación de desempeño
 - Identificación de los cargos en vacancia definitiva y temporal
 - Genero Perfil del cargo
 - Situaciones administrativas de encargo o coordinación
 - Fecha de nacimiento, dirección de residencia y teléfono de contacto

7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El 31 de enero de cada vigencia se deberá tener elaborada la planeación estratégica del Talento Humano, la cual contendrá los siguientes planes:

- **Plan anual de vacantes:** a través de las actividades definidas se busca establecer las directrices para la provisión de los empleos vacantes en la entidad, salvaguardando la adecuada prestación del servicio siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.
- **Plan de previsión:** con este plan se busca que desde el proceso de Talento Humano se puedan identificar los empleos necesarios para el correcto funcionamiento de la entidad, que se tengan los perfiles adecuados en cuanto a experiencia y estudios. Así mismo, se debe realizar la identificación de los costos de personal que se derive de lo anterior.

Para la ejecución de este plan se cuenta con los siguientes formatos asociados:

- ❖ Diagnóstico de necesidades
- ❖ Plan de previsión de necesidades de talento humano
- **Plan Institucional de Capacitación:** cada año se deberán identificar las necesidades de capacitación de los servidores de la entidad las cuales

Página: 8 de 18

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

deben permitir el desarrollo de las competencias de los servidores y el mejoramiento de los procesos institucionales, priorizando las mismas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o a través de la autogestión.

Para su elaboración se deberá:

- Realizar el diagnóstico de necesidades con los servidores.
- Tener en cuenta los requerimientos realizados por los líderes de las áreas.
- Atender las orientaciones realizadas por la alta dirección

La Agencia ITRC, en la construcción del Plan Institucional de Capacitación deberá apoyarse con la capacitación ofrecida por el Departamento Administrativa de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Se deberá favorecer los procesos de capacitación virtual y se deberán incluir temas relacionados con innovación y gestión del conocimiento.

- **Plan de bienestar e incentivos:** el plan de bienestar e incentivos se deberá formular cada año enfocándose en el desarrollo de todas las dimensiones del servidor (mente, cuerpo y emoción) incluyendo hábitos de vida saludable, la integración del grupo familiar ampliado y buscando favorecer el desarrollo integral del servidor.
 - Se deberán incluir incentivos no pecuniarios para los gerentes públicos, los servidores de libre nombramiento que no hacen parte de los cargos directivos y para los servidores de carrera por cada nivel.
 - Se deberán tener establecidos los lineamientos para fomentar los equipos de trabajo, para lo cual se crearán estímulos pecuniarios.
 - Las actividades que se incluyan en el plan de bienestar deberán incluir temas deportivos, recreativos, artísticos, culturales, de promoción y prevención en salud, clima laboral, cambio organizacional, preparación para el retiro, cultura organizacional, e incentivos para la educación formal.

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024



- **Plan de seguridad y salud en el trabajo:** a través de la estructuración del plan de seguridad y salud en el trabajo de cada vigencia, la Alta Dirección deberá garantizar la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, buscando el mejoramiento continuo de la seguridad y la salud de los servidores, contratistas y demás personas que interactúen en la sede de la entidad, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en las instalaciones para prevenir incidentes, accidentes, así como enfermedades laborales, articulando las actividades con el Comité de Convivencia Laboral, El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el equipo de brigadistas.

Además, se deberán realizar las siguientes actividades:

- Mantener actualizado el SIGEP con las situaciones administrativas que se presenten.
- El Manual de Funciones y de Competencias Laborales deberá mantenerse actualizado, de acuerdo con la normativa que se encuentre vigente.
- Una vez al año se deberá realizar la verificación de todos los procesos, procedimientos y políticas y demás documentos asociados al proceso de Talento Humano, y en caso de requerirse, realizar la respectiva actualización.
- Es imprescindible que todos los servidores responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estén certificados con la capacitación obligatoria de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo.
- El plan de trabajo en SST, la evaluación de los estándares mínimos y sus políticas asociadas, deberán estar firmadas por los responsables del sistema.

8. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

8.1 INGRESO

- Se debe garantizar la provisión de las vacantes temporales y definitivas, de manera oportuna y de acuerdo con lo señalado en el plan anual de vacantes.



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- En caso de tener listas de elegibles vigentes para los empleos, se deberá dar uso de estas, teniendo en cuenta la normativa que les aplique para su uso.
- Se debe garantizar el derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa de acuerdo con la normativa que se encuentre vigente y a los procedimientos internos establecidos en la entidad.
- Es fundamental garantizar que los documentos que hacen parte de la historia laboral de los servidores y propender porque se encuentren debidamente actualizados y custodiados.
- La inducción a los servidores que ingresen a la Agencia ITRC deberá realizarse durante el primer mes de vinculación.
- En el proceso de inducción de los Gerentes Públicos se deberá incluir la capacitación virtual dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- En los procesos de selección en los cargos de libre nombramiento y remoción, para la realización de nombramientos provisionales o cuando se vaya a realizar un encargo de un servidor que genere cambio de nivel, se deberá aplicar la prueba de competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se deberá garantizar el envío oportuno de las inscripciones en carrera de los servidores que superen el período de prueba.

8.2 DESARROLLO

- ❖ Se deberá realizar la reinducción a todos los servidores, por lo menos cada dos años. En esta actividad se podrán incluir a los colaboradores que en el momento de efectuar la reinducción se encuentren vinculados con la entidad.
- ❖ Las estrategias de prevención de incidentes, accidentes, y la atención de emergencias harán parte del plan de inducción y reinducción de todos los servidores.
- ❖ Estará a cargo del proceso de Talento Humano la verificación y seguimiento a la realización de las evaluaciones de desempeño de todos los servidores de carrera y de los servidores de libre nombramiento y remoción que no hacen parte de la gerencia pública.



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- ❖ En el mes de enero de cada vigencia y como apoyo al proceso de evaluación de los gerentes públicos, los servidores deberán medir las competencias de los gerentes públicos.
- ❖ Cuando a algún servidor de la Agencia ITRC, le sea acordado un plan de mejoramiento como consecuencia de la evaluación de su desempeño, se deberá hacer el respectivo seguimiento identificando si se requiere reforzar algún tema de capacitación, con el fin de sus competencias.
- ❖ En el primer cuatrimestre de cada vigencia se deberá publicar un informe que contenga los resultados de la evaluación de desempeño de los servidores, incluyendo las recomendaciones pertinentes de acuerdo con los resultados obtenidos
- ❖ Se deberá llevar el registro de las situaciones que generen ausentismo, deberá estar debidamente actualizado y deberá generar indicadores que permitan la toma de decisiones que mejoren la gestión en la entidad.
- ❖ A través de la herramienta dispuesta, se deberán registrar todas las actividades de bienestar y capacitación, indicando números de asistentes e identificando el servidor participante.
- ❖ Garantizar el teletrabajo como modalidad laboral, incentivando el uso de herramientas tecnológicas para alfabetizar en temas de innovación a los servidores, contribuyendo su adaptación y facilitando la modalidad de teletrabajo.
- ❖ Ofrecer a los servidores alternativas de horario flexible.
- ❖ Se deberá programar una jornada de capacitación y/o de reflexión que fortalezca el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.
- ❖ En el cierre de gestión se adelantará una actividad que exalte la labor del servidor público.
- ❖ Garantizar la entrega oportuna de la dotación de vestido y calzado a los servidores que tengan el derecho.
- ❖ Asegurar la conformación de la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Realizar la encuesta de Clima Laboral mínimo cada dos años, la que deberá medir mínimo los siguientes temas:
 - El estilo de dirección
 - El conocimiento de la orientación organizacional
 - La comunicación e integración

Página: 12 de 18

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GSI-PO-003	Versión	5	Fecha emisión	12/03/2024
--------	------------	---------	---	---------------	------------



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

- El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico
-
- ❖ En el mes de marzo de cada vigencia, se deberá expedir Circular que permita coordinar el diligenciamiento del Formato Único de Bienes y Rentas por parte de todos los servidores, para el caso de la Agencia ITRC, esta información deberá ser registrada entre el 01 de abril y el 31 de mayo de cada año.
 - ❖ Se deberá adoptar la política de integridad definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, generando actividades que promuevan su interiorización.
 - ❖ Se deberá garantizar que los servidores puedan identificar cuando se encuentran en conflicto de interés y como deben actuar ante esta situación.
 - ❖ Con las actividades establecidas en el plan de previsión se deberá controlar la proporción de contratistas, con relación a los servidores de planta.
 - ❖ Una vez al año se deberá realizar la rendición de cuentas del Sistema de Gestión del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - ❖ En el primer trimestre de cada año se deberá realizar la evaluación de la Alta Gerencia al Sistema de Gestión del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

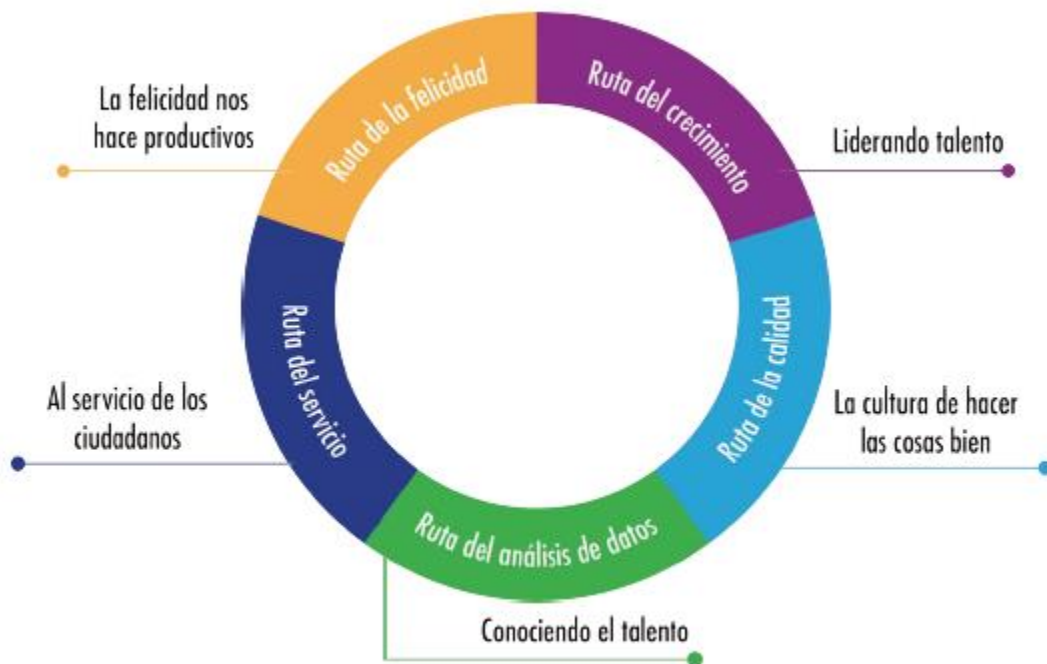
8.3 RETIRO

- ✚ Realizar la entrevista de retiro a todos los servidores que por cualquier causal no continúen prestando el servicio en la entidad, garantizando la confidencialidad en la misma.
- ✚ Se deberá contar con cifras que permitan conocer las causas del retiro del servicio, en el mes de diciembre de cada vigencia se deberá elaborar un informe que servirá de insumo para la elaboración del plan de previsión de la siguiente vigencia.
- ✚ Todos los servidores, previo al retiro de la entidad, deberán ser responsables con la entrega de la información a cargo y asegurar que la entidad cuente con la gestión del conocimiento de los procesos y actividades a cargo.

- Se deberá brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, cuando se provee el empleo con ocasión del nombramiento en periodo de prueba, que se les permita enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida de Talento Humano.

9. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Con el fin de dar cumplimiento a la Política Estratégica del Talento, al interior del proceso de Talento Humano, en el último trimestre de cada vigencia se deberá realizar un diagnóstico teniendo en cuenta las Rutas de Creación de Valor Público y a partir de allí, ajustar la intervención para ser ejecutada en la siguiente vigencia.



Fuente: Función Pública, 2017



**Ruta de la
Felicidad**



**La felicidad nos
hace productivos**

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta para generar innovación con pasión

**Ruta del
crecimiento**



Liderando talento



**POLÍTICA DE LA GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL
PROCESO DE TALENTO
HUMANO**

**Sistema Integrado
de Gestión - SIG**

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores

Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

**Ruta del
servicio**



**Al servicio de los
ciudadanos**



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

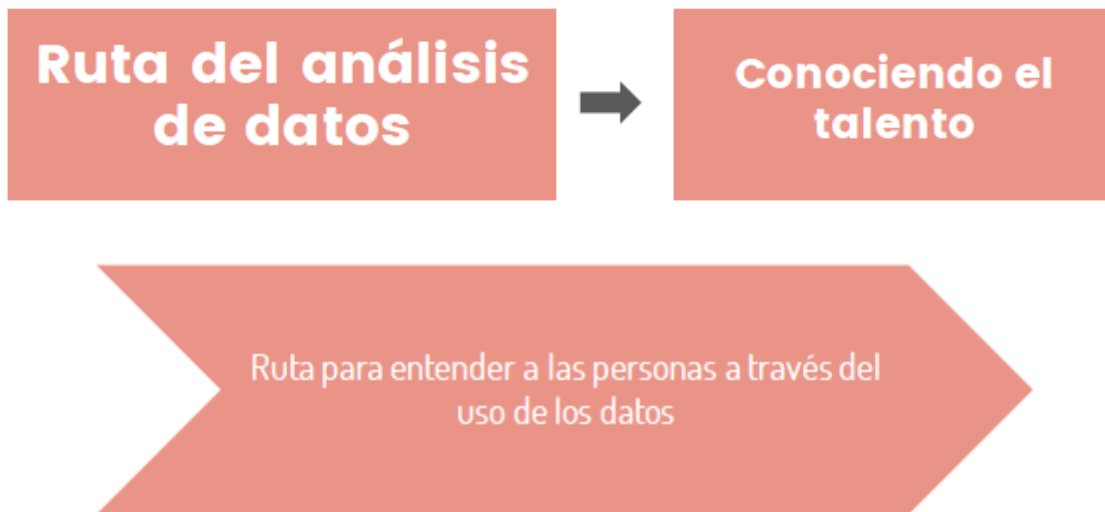
**Ruta de la
calidad**



**La cultura de hacer
las cosas bien**

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad



10. RESULTADOS ESPERADOS CON LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Con la implementación de esta política se busca el logro de cuatro objetivos básicos:

- 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
- 2) Mayor productividad del estado.
- 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.
- 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

11. ANEXOS: Serán documentos anexos a esta política todos los procedimientos, instructivos guías que se encuentren vigentes dentro del Sistema Integrado de Gestión asociados al proceso de Talento Humano, así como las circulares que se expidan por parte de la Secretaria General que desarrollen los temas aquí expuestos.