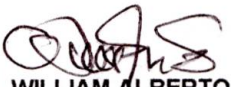

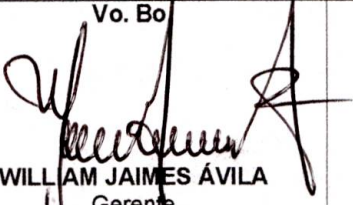
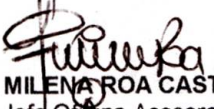




INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

# PLA ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO


SEPTIEMBRE DE 2019  
VERSIÓN 00

| Elaborado por:  | Revisado por:   | Vo. Bo   | Aprobado por:  |
|---|---|--|--|
| <br><b>WILLIAM ALBERTO<br/>SALCEDO<br/>ALBARRACÍN</b><br>Profesional Apoyo<br>Oficina Asesora de<br>Planeación | <br><b>MARITZA TOVAR<br/>GUTIERREZ</b><br>Profesional de<br>Talento Humano | <br><b>WILLIAM JAIMES ÁVILA</b><br>Gerente<br><br><b>ANA MILENA ROA CASTAÑEDA</b><br>Jefe Oficina Asesora de<br>Planeación | <b>COMITÉ<br/>INSTITUCIONAL<br/>GESTIÓN Y<br/>DESEMPEÑO</b><br><br><b>Acta No. 016</b><br>27-09-2019 |

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCION .....  | 4  |
| 2. JUSTIFICACIÓN .....   | 5  |
| 3. FUNDAMENTO LEGAL .....  | 6  |
| 4. OBJETIVOS DEL PLAN .....  | 8  |
| 4.1. General.....  | 8  |
| 4.2. Estratégico .....   | 8  |
| 5. MARCO ESTRATÉGICO.....  | 9  |
| 5.1. Misión.....   | 9  |
| 5.2. Visión .....  | 9  |
| 6. ALCANCES.....   | 9  |
| 6.1. Alcance del Plan .....  | 9  |
| 6.2. Alcance de la Dimensión .....   | 10 |
| 7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH..... | 16 |
| 8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMAN .....                            | 22 |
| 8.1. Ciclo del Servidor Público .....  | 22 |
| 8.1.1. <i>Ingreso</i> .....  | 22 |
| 8.1.2. <i>Desarrollo</i> .....   | 23 |
| 8.1.3. <i>Retiro</i> .....   | 26 |
| 9. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....   | 27 |
| 10. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO .....  | 29 |
| 11. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....   | 29 |
| 12. POLITICA DE INTEGRIDAD.....  | 31 |
| 13. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH .....                      | 34 |

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 14. | ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR ..... | 37 |
| 15. | SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO .....                       | 38 |
| 16. | GLOSARIO.....  | 39 |



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 1. INTRODUCCION


El Plan Estratégico de Talento Humano tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional. La Dirección de Talento Humano del IFC por medio de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Administración de Talento Humano del IFC el cual se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de la entidad, en torno a un mejoramiento en la calidad de vida de sus colaboradores y sus familias, de tal manera que esto permita la satisfacción, motivación y compromiso que garanticen un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal para garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos, así como asumir el reto de la construcción de la paz.

Se constituye pues en una herramienta eficaz que contribuye con los fines esenciales del Estado, fundamentado en que el Modelo Integrado de planeación y Gestión 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 la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Con este marco de referencia el Instituto Financiero de Casanare, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad.



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 2. JUSTIFICACIÓN

El MIPG, se encuentra constituido por una serie de dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permiten que el Modelo opere eficaz y eficientemente. Una de las siete (7) Dimensiones que integran el MIPG, es la Dimensión de Talento Humano, lo cual pone de evidencia que el Modelo concibió al talento humano como uno de los activos más importantes con los que cuentan las entidades, como quiera que es uno de los factores que facilita o dificulta la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso del Instituto se ubica en el segundo nivel "transformación ( 61 - 80) " con una valoración de 66.5 por consiguiente reúne las siguientes características:

- El IFIC se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos).
- Persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano (Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales, mecanismos de verificación de derecho preferencial, Registros de actividades de bienestar y capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, entre otros).

Esta calificación permitió identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

### 3. FUNDAMENTO LEGAL

Dentro de la normatividad aplicable vigente y asociada al Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentra:

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea 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 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta 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 1221 del 16 de julio de 2008 establece normas para promover y regular el teletrabajo.
- Ley 1753 de 2015, Artículo 133 de la Integración de Sistemas de Gestión.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- Ley 1857 de 2017 que modifica algunos apartes de la Ley 1361 de 2009 “Ley de Protección Integral a la Familia”. Estos cambios involucraron un compromiso directo por parte del Estado hacia el asistencialismo de derechos de personas vulnerables en aras de fortalecer la integración de la familia, también faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores que procuren un acercamiento con los miembros de su familia.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 del DAFP
- Resolución 1111 de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes



|                                      |                               |                                    |                                 |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <br>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|                                      | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|                                      |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- Decreto 648 abril 19 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 051 enero 16 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.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano.
- 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.

7  
 uy  
 f  
 A



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |


## 4. OBJETIVOS DEL PLAN

### 4.1. General

Formular, planear, desarrollar y evaluar los planes requeridos para la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de las acciones establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de manera que contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, el logro de las metas estratégicas, los resultados propuestos en aras de la creación de valor público en el Instituto Financiero de Casanare.

### 4.2. Estratégico

- Formular y mantener actualizado el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores por medio de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y ejecutar el Plan de Bienestar social estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del IFC y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Promover y fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar y ejecutar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del instituto.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Elaborar y desarrollar un programa de inducción y re inducción.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el aplicativo SIGEP.
- Promover el liderazgo del personal con fundamento en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica de talento humano contando con información oportuna, confiable y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 5. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan se toma como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo la intervención oportuna para atender a las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

### 5.1. Misión

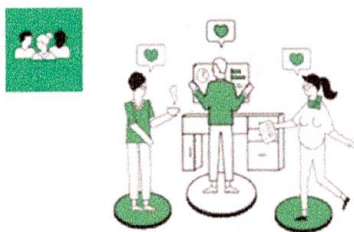
En el IFC fomentamos el desarrollo económico y social del Departamento de Casanare, a través de la prestación de servicios financieros, empresariales y gestión de proyectos; contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción de nuestros clientes, con responsabilidad social y ambiental.

### 5.2. Visión

En el 2023, seremos una entidad líder en financiación y gestión de proyectos productivos en la región, con sostenibilidad financiera, eficiencia, calidad en el servicio y un equipo humano competente y comprometido.

## 6. ALCANCES

### 6.1. Alcance del Plan



El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades en los componentes: bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, base de datos información actualizada del personal, identificación y documentación de los perfiles requeridos y finaliza con seguimiento y control de las actividades desarrolladas para cada uno de ellos; beneficiará a todos los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare en los componentes



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

que le aplican: plan institucional de capacitación, plan de bienestar social y extensivo a sus colaboradores y terceros en: plan de seguridad y salud.

## 6.2. Alcance de la Dimensión

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores fundamentado en pilares como: el desarrollo y crecimiento, competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación. 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
- Integridad


Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Figura 11. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFF, 201




|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

RUTA DE LA FELICIDAD. *La felicidad nos hace productivos.*

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Como lo plantea Seppala (2016), "durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)". Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: "los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden" (párr. 5) (Seppala, 2016). Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la "Ruta de la Felicidad", y se compone de las siguientes subrutas:

- \* Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.
- \* Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- \* Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
- \* Ruta para generar innovación con pasión: las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Temáticas relacionadas con esta ruta: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

#### RUTA DEL CRECIMIENTO. Liderando talento.


El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así que “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2) (Bersin, 2016).

A pesar de la importancia de este rol, no siempre los líderes apoyan y fomentan el crecimiento de las personas a su cargo. Como lo afirman Harter y Adkins (2016):

De la relevancia de estos aspectos surge la segunda ruta de creación de valor, la Ruta del Crecimiento, que se compone de las siguientes subrutas:

- \* Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.
- \* Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro: el líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- \* Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.
- \* Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.

Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.


RUTA DEL SERVICIO. *Al servicio de los ciudadanos.*

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Como lo describe la OCDE (2016): La calidad de las políticas públicas y de los servicios prestados por cualquier gobierno está estrechamente vinculada a la calidad de su servicio civil. La forma en que se gestiona el servicio civil – es decir, las funciones cruciales en la gestión de los recursos humanos (GRH) como la planificación, el reclutamiento y la selección, el desarrollo profesional, y los incentivos para la profesionalización, entre otras – es crítica para la atracción, retención y motivación de personal idóneo (p. 104).

Gestionar, entonces, los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Para ello, la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esta ruta se compone de las siguientes subrutas:

- \* Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- \* Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: la cultura a la que se apunta no puede dejar de centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentemente presentes.

Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DE LA CALIDAD. *La cultura de hacer las cosas bien.*

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Como lo plantea la OCDE (2016):

La gestión del rendimiento consiste en la planificación, la motivación y la evaluación de las contribuciones del personal al rendimiento del sector público. Es una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos. También es un componente clave para instalar una cultura administrativa orientada al desempeño en las instituciones del sector público. (p. 107)

En consecuencia, lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad. Esta ruta se compone de las siguientes subrutas:

- \* Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”: así como es necesario dar línea y establecer orientaciones por parte de los líderes, es fundamental establecer mecanismos de evaluación del rendimiento para verificar que lo planeado se haya cumplido de la manera previamente establecida.

Es importante garantizar que la calidad de los productos y servicios que ofrecen las entidades públicas se ajusta a las expectativas de los ciudadanos y grupos de valor interesados.

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- \* Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad: la evaluación del desempeño y la verificación del cumplimiento de los requisitos debe ser un propósito integral de toda la entidad, que incluya componentes no sólo propios de la fabricación o prestación del servicio, sino también elementos comportamentales para mantener bajo revisión las acciones de los servidores públicos, buscando que los valores sean un parámetro en el que se enmarquen siempre las actuaciones de las personas vinculadas con la administración pública.

Temáticas relacionadas con esta ruta: 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.*

Tal como lo identificó la consultora Deloitte en su estudio de 2014 (Ver Ilustración 25), uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para una gestión estratégica del talento humano es el relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos son un insumo fundamental para la toma de decisiones, sin dejar de tener en cuenta que son los líderes los que aplican exitosamente lo que los algoritmos les sugieren. Como lo afirma Garton (2017):

Es así como conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos. Esta ruta se compone de la siguiente subruta:

- \* Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: es necesario avanzar hacia el desarrollo de métodos de recolección de datos, hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano.



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

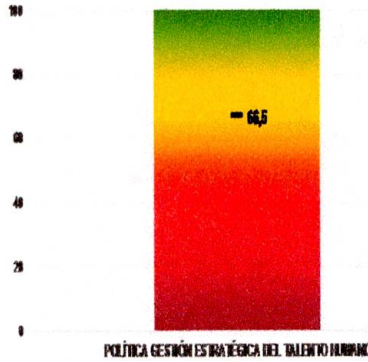
Temáticas relacionadas: planta de personal, caracterización del talento humano, ley de cuotas, SIGEP.

## 7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH




### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

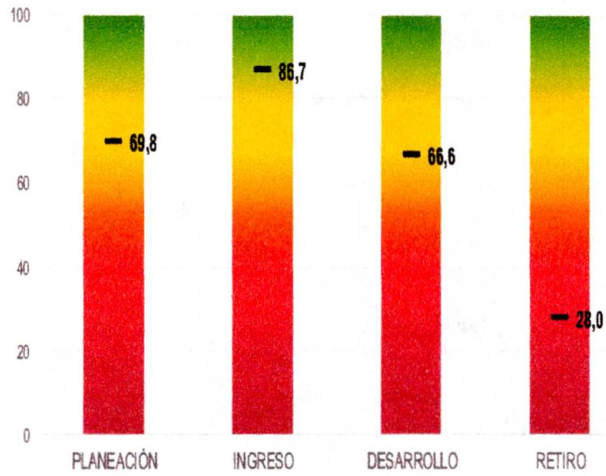
1. Calificación total:



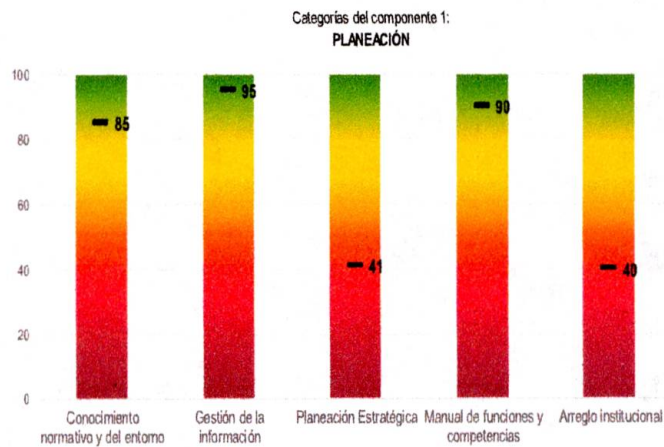


|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

2. Calificación por componentes:



3. Calificación por categorías:





SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO

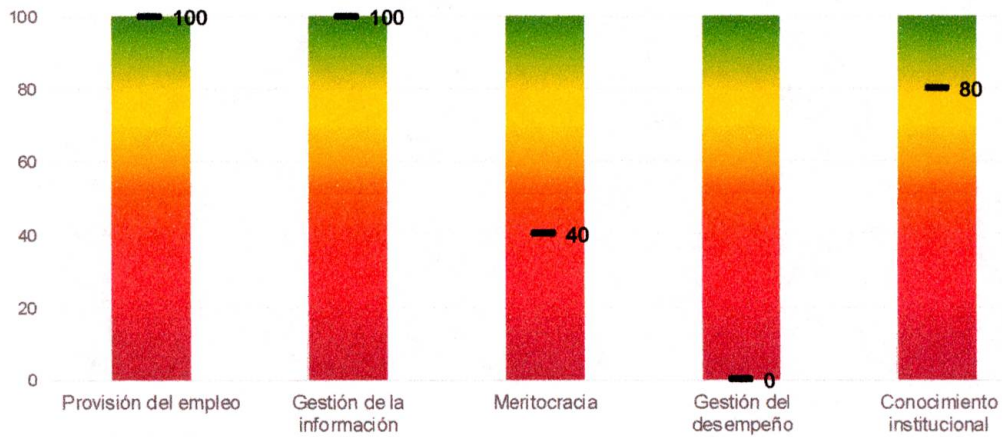
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO : PTH00-01

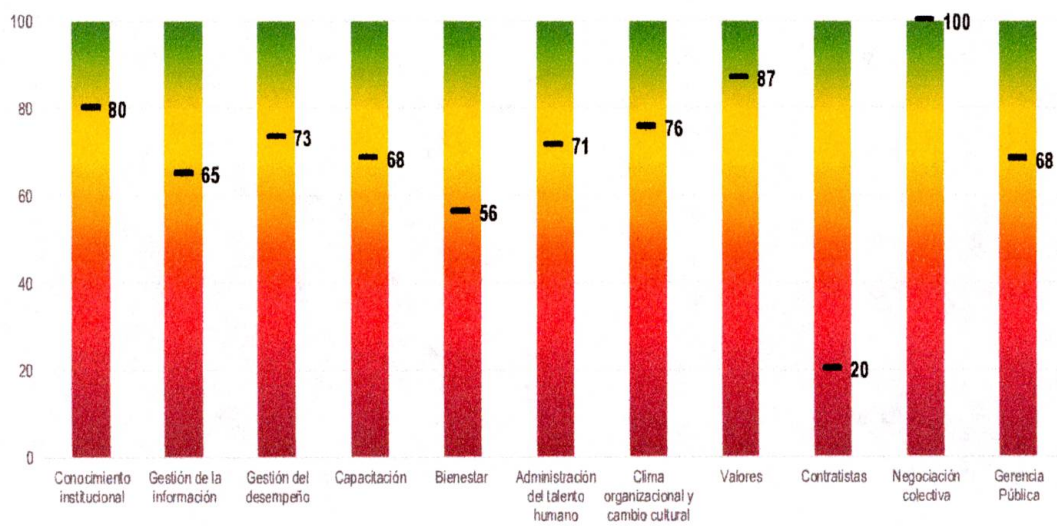
FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018

VERSIÓN:00


Categorías del componente 2  
INGRESO



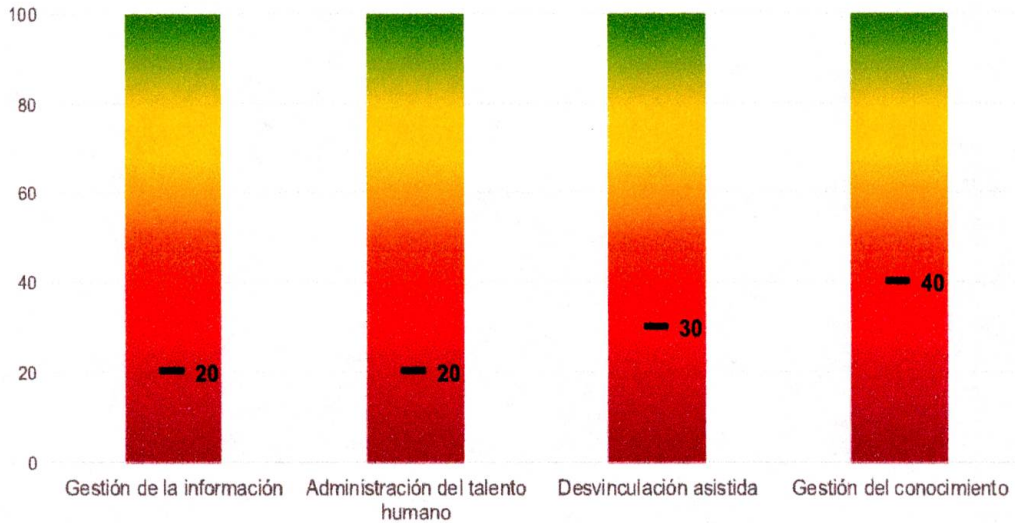
Categorías del componente 3:  
DESARROLLO



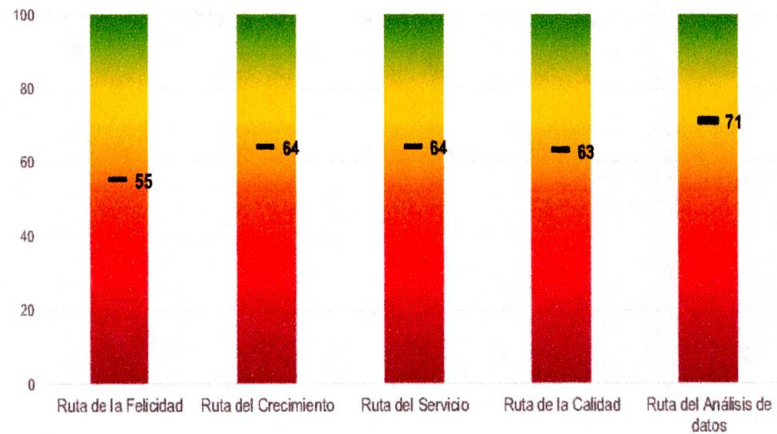



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

Categorías del componente 4:  
**RETIRO**



**4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:**




|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <br><small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small> | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |



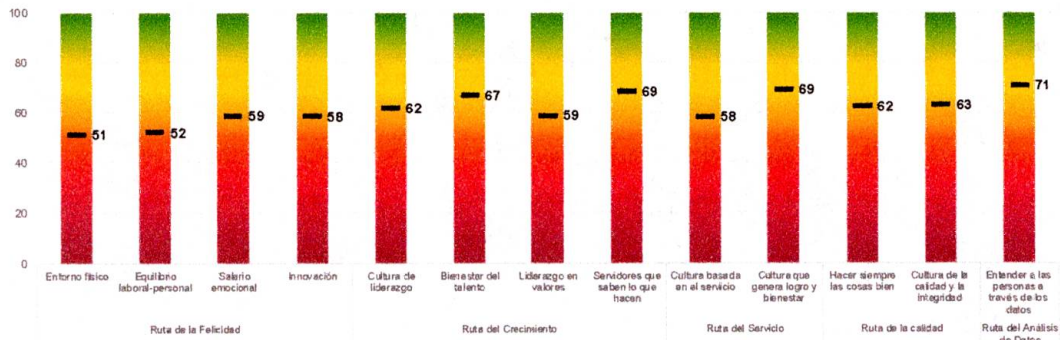
**RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR  |           |   |           |
|---|-----------|---|-----------|
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br><br><b>La felicidad nos hace productivos</b> | <b>55</b> | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | <b>51</b> |
|   |           | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | <b>52</b> |
|   |           | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional   | <b>59</b> |
|   |           | - Ruta para generar innovación con pasión   | <b>58</b> |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b><br><br><b>Liderando talento</b>                 | <b>64</b> | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento   | <b>62</b> |
|   |           | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | <b>67</b> |
|   |           | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores  | <b>59</b> |
|   |           | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen  | <b>69</b> |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b><br><br><b>Al servicio de los ciudadanos</b>        | <b>64</b> | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio   | <b>58</b> |
|   |           | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar   | <b>69</b> |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b><br><br><b>La cultura de hacer las cosas bien</b>  | <b>63</b> | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"  | <b>62</b> |
|   |           | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad   | <b>63</b> |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b><br><br><b>Conociendo el talento</b>       | <b>71</b> | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos   | <b>71</b> |



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:




PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



| FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO |  |   |   |  |   |
|--|--|---|---|--|---|
| Pasos  |  | 5   | 6   | 7  | 8   |
| 1  | Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:<br><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br>La felicidad nos hace productivos   | Variables resultantes   | Alternativas de mejora  | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)                                 | Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas |
| 2  | Selección en la hoja "Resultados" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos:<br>Subrutas con menores puntajes (máximo tres):<br>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.<br>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.<br>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio. | Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional | FORMULAR PROPUESTA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO EN BASE A LOS LINEAMIENTOS DEL DAFP | PLAN ESTRATEGICO FORMULADO APROBADO SOCIALIZADO E IMPLEMENTADO AL CUARTO TRIMESTRE DE 2019 |   |
| 3  | Identifique en la hoja "Filtros Filtró" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores  | Incluir en el Plan de Bienestar las siguientes temáticas: Promoción y prevención de la salud. Clima laboral                     | INTERVENCIÓN ACCIONES PROMOCION Y PREVENCIÓN, CLIMA LABORAL                                   | ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2019   |   |
| 4  | En la hoja "Filtros Filtró", abra las Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes   | Desarrollar el programa de trabajo en la entidad  | DESARROLLO DEL PROGRAMA   | AGOSTO DE 2019   |   |
| 5  | De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo  |   |   |  |   |
| 6  | Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP   |   |   |  |   |
| 7  | Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP   |   |   |  |   |
| 8  | Evalúe la eficacia de las acciones implementadas   |   |   |  |   |
| 9  | Recalifique la hoja de autoevaluación y establezca el nivel del mejoramiento deseado   |   |   |  |   |

uf  
A

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMAN

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La Administración del Talento Humano, comprende la realización de todas las actuaciones administrativas que se requieren para la atención a las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.


### 8.1. Ciclo del Servidor Público

#### 8.1.1. Ingreso

Para el ingreso del servidor público se cumplirá con los pilares de la igualdad y la competencia así como criterios de formación y experiencia garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos del Instituto, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo.
- Inducción: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la entidad. A través del proceso de inducción se fortalecerá la



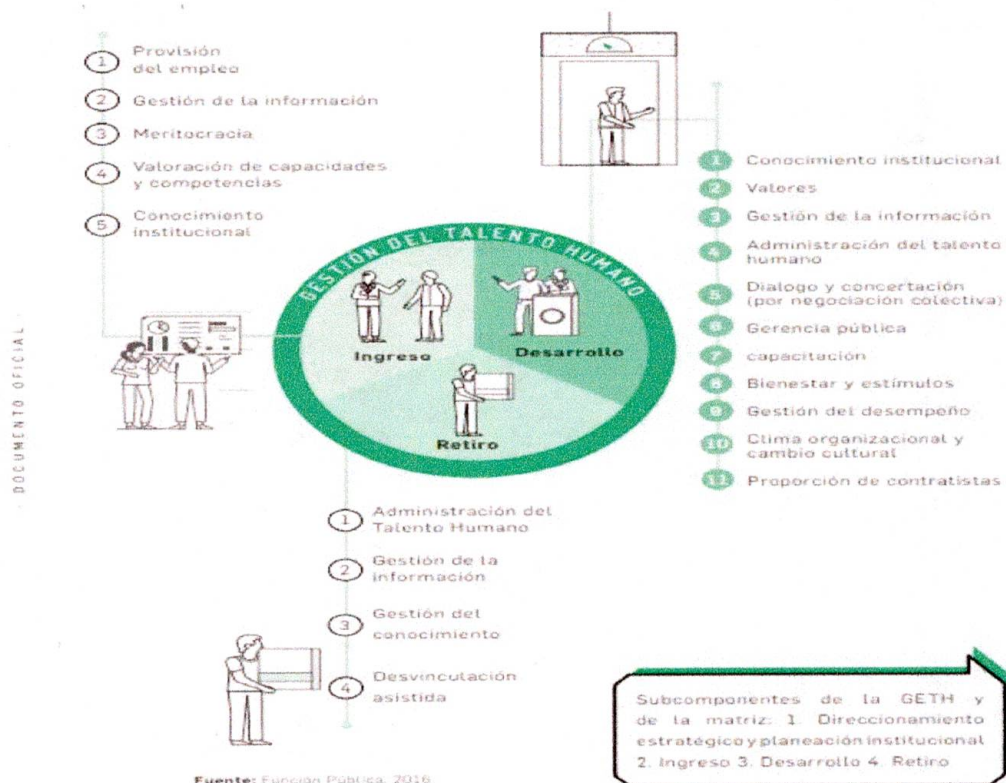
|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por el IFC.

- **Reinducción:** se reorientará la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta.

### 8.1.2. Desarrollo

Durante el cuatrienio la gestión estratégica de talento humano estará orientada al desarrollo integral: el querer, el saber y el poder del servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura apuntándole al siguiente objetivo:




| OBJETIVO ESTRATÉGICO  | ESTRATEGIA                                | INICIATIVAS   | Pond. Objet. | Pond. Estrat. | Distribución .meta por años |      |      | 21 |
|---|---|---|--------------|---------------|-----------------------------|------|------|----|
|   |   |   |              |               | 2016                        | 2017 | 2018 |    |
| Disponer de recursos humanos, físicos y tecnológicos, que soporten las necesidades y el crecimiento del negocio | Mejorar el clima y cultura organizacional | Potenciar las relaciones interpersonales y laborales  |              |               | A1                          | A2   | A3   |    |
|   |   | Fortalecimiento de las capacidades y habilidades blandas del personal del IFC   | 20%          | 10%           | 40%                         | 25%  |      |    |
|   |   | Implementación de un sistema de selección de proveedores de servicios del área misional a través de un programa de capacitación y formación | 20%          | 10%           | 40%                         | 25%  |      |    |
|   |   | Implementar el programa de inducción y reinducción para la Profesionalización del personal  | 30%          | 100%          |                             |      |      |    |
|   |   | Fortalecer el desarrollo integral del recurso humano, a través del programa de capacitación y formación.                                    |              | 40%           | 35%                         |      | 21   |    |



Las anteriores estrategias se operacionalizan a través del PIC – Plan Institucional de Capacitación.

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios. Por medio del PIC – Plan Institucional de Capacitación la estrategia se enfocará en contribuir a fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del IFC, promoviendo su desarrollo integral personal e institucional permitiéndole a su vez las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos; su formulación se hará anualmente considerando las necesidades manifestadas por los funcionarios, aquellas identificadas por los líderes de los procesos y las disposiciones normativas y resultados producto de las evaluaciones de desempeño.
- Plan de perfilamiento del personal: consolidación complemento de un documento guía donde se establezcan parámetros o criterios puntuales en cuanto a los perfiles del cargo y el candidato a considerar como mecanismo que permita cubrir las necesidades de personal para la atención de las funciones misionales y de apoyo basado en ejercicios previos procesos contractuales.
- Plan de seguridad y salud laboral: se define como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, promoción de hábitos de vida Saludable y autocuidado así como la cultura de la prevención, partiendo de la concepción de integralidad del ser humano y en base a los diferentes resultados y recomendaciones médicas.
- Gestión de la Información: esta estrategia se enfoca en mejorar los tiempos de respuesta y la calidad de la información que se presenta en los diferentes informes a las diferentes dependencias que lo requieran a través de los sistemas de información del instituto habilitados para el proceso.
- Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de:

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social. Para el IFC la estrategia estará orientada en el desarrollo de un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Instituto y sus familias, promoviendo la participación entre otros programas: culturales, deportivos y recreativos mediante actividades específicas que atiendan a los intereses y características de los servidores, con base en los valores y principios institucionales. También mediante la promoción de espacios para el reconocimiento y enaltecer el compromiso y la labor desempeñada por el servidor público.

- Apoyo a la Educación Formal: como parte de incentivos a sus servidores el IFC contempla el apoyo para financiar programas de educación formal para sus servidores y el núcleo de su familia; a través de realización de convocatorias; lo anterior sujeto a disponibilidad presupuestal.
- Gestión del Desempeño: el IFC cuenta con un proceso para la valoración del desempeño con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación, cuyo propósito es verificar, valorar y cuantificar la contribución al logro de las metas y objetivos institucionales por parte de los servidores e identificar oportunidades de desarrollo de competencias.
- Movilidad: cuando se considere necesario el Instituto adelantará a través de la gestión de talento humano diferentes procedimientos que permitirán la movilidad horizontal y vertical de los servidores: reubicaciones, traslados, comisiones, encargos, entre otros que le apliquen a la entidad.

### 8.1.3. Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la desertión del empleo público; con el fin de que el IFC encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal.



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 9. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral de los servidores del IFC, entre otros temas, como el principal insumo para la entidad en el aspecto del Talento Humano. A la fecha, podemos clasificar a los empleados del Instituto en:

Nota: se complementará la información una vez sea realizado el ejercicio de caracterización grupo de valor "Empleados".

Género:


| <i>Nivel</i>       | <i>Mujer</i> | <i>Hombre</i> | <i>Total</i> |
|--------------------|--------------|---------------|--------------|
| <i>Directivo</i>   | 1            | 2             | 3            |
| <i>Asesor</i>      | 1            | 2             | 3            |
| <i>Profesional</i> | 10           | 4             | 14           |
| <i>Técnico</i>     | 2            | 2             | 4            |
| <i>Asistencial</i> | 7            | 2             | 9            |
| <b>TOTAL</b>       | <b>21</b>    | <b>12</b>     | <b>33</b>    |

Antigüedad:

| <b>Rango</b>           | <b>Cantidad</b> |
|------------------------|-----------------|
| <i>Menos de 5 años</i> | 12              |
| <i>De 5 a 10 años</i>  | 6               |
| <i>De 11 a 20 años</i> | 10              |
| <i>De 21 a 30 años</i> | 5               |
| <b>TOTAL</b>           | <b>33</b>       |

Tipo de vinculación.

| <b>Situación</b>          | <b>Cantidad</b> |
|---------------------------|-----------------|
| <i>Trabajador oficial</i> | 25              |
| <i>Período</i>            | 1               |
| <i>Libre Nombramiento</i> | 7               |
| <b>TOTAL</b>              | <b>33</b>       |

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

Discapacidad.

|              |          |
|--------------|----------|
| <b>H</b>     | <b>0</b> |
| <b>M</b>     | <b>1</b> |
| <b>TOTAL</b> | <b>1</b> |

Edad.

**Rango**

**Género**

**TOTAL**

De 20 a 34 años (Milenials)  
De 35 a 49 años (Generación X)  
De 50 a 69 años (Baby boomers)  
TOTAL

| H  | M  | TOTAL |
|----|----|-------|
| 3  | 7  | 10    |
| 5  | 7  | 17    |
| 4  | 7  | 11    |
| 12 | 21 | 33    |


Estado civil

| <b>Estado civil</b> | <b>Hombre</b> | <b>Mujer</b> | <b>Total</b> |
|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Soltero             | 5             | 12           | 17           |
| Casado              | 5             | 3            | 8            |
| Unión libre         | 2             | 7            | 9            |
| Divorciado          | 1             | 3            | 4            |
| Viudo               | 0             | 0            | 0            |
| TOTAL               | 13            | 25           | 38           |

Pre pensionados

| <b>Género</b> | <b>Cantidad</b> |
|---------------|-----------------|
| Hombre        | 0               |
| Mujer         | 5               |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b>        |



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 10. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2019 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así cuatro (4) planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan institucional de capacitación PIC.
3. Plan Estratégico de Talento Humano.
4. Plan de trabajo Anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados, el Instituto Financiero de Casanare debe desarrollar las cinco etapas.

1. **Disponer de información:** Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra el IFC, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollarse.
3. **Elaborar el plan de acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicado el Instituto, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado "formato plan de acción".
4. **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. **Evaluación la Gestión:** Se realiza a través del seguimiento a cada plan, los indicadores de gestión e informes del área con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

## 11. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El instituto Financiero de Casanare, a través del área de Talento Humano formulará, implementará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, y

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

estrategias en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, considerado como factor estratégico para el logro de su misión y visión.

### Estrategias

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”. Entendiendo que ponerse al servicio de los servidores de la entidad, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos del IFC. El objetivo corporativo al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a: **Disponer de recursos humanos, físicos y tecnológicos, que soporten las necesidades y el crecimiento del negocio.**

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno para el objetivo estratégico de T.H. es:

- ✚ Contar con una plataforma tecnológica integrada, flexible, funcional y segura para atender las necesidades de los clientes internos y externos
- ✚ Mantener y mejorar la infraestructura física y tecnológica, acorde a las necesidades de crecimiento operacional.
- ✚ Mejorar el clima y cultura organizacional
- ✚ Contar con personal competente y comprometido.
- ✚ Disponer de recursos y servicios en oportunidad para la ejecución del producto Permite mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores públicos, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los empleados, motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia hacia el Instituto.



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

Además, permitirá fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

## 12. POLITICA DE INTEGRIDAD

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de criterios fundamentales para su puesta en práctica.

La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los Resultados y transformaciones esperadas en sus servidores.

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.

En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, al establecimiento y promoción de valores que incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |



En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada

servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.


Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos.

### **Estrategia para el cumplimiento de la Política de integridad**

Como soporte a la planeación, la gestión de talento humano continuará en la implementación de la política de integridad conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Gestión del Cambio: La gestión del talento humano conlleva hacer intervenciones cuyos cambios sean planificados, poder garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, la metodología estará orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |


Clima Organizacional y Cambio Cultural: el Instituto dará inicio a un proceso de transformación de la cultura organizacional traducido en un desempeño y desarrollo institucional de calidad con el propósito de fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, transparencia y comunicación. Se adelantará el estudio anual de clima organizacional como mecanismo para medir la percepción de los servidores respecto del ambiente laboral y gracias a los resultados obtenidos permitirá implementar acciones de intervención. Se diseñara un sistema de alertas tempranas para prevenir y mitigar cualquier que pueda afectar el clima laboral.

Teletrabajo: se generara un análisis por un grupo multidisciplinario conformado por el personal profesional del IFC que asegure la viabilidad de la implementación de esta estrategia teniendo en cuenta los cargos susceptibles a esta condición y se levantará el informe de acuerdo a los resultados arrojados.

Horarios flexibles: Teniendo en cuenta la Ley 1857 de 2017 se adelantará el análisis por un grupo multidisciplinario del IFC para la implementación de la política de horarios flexibles con el propósito de facilitarle a los servidores la conciliación de su vida laboral con la familiar y personal.

Diálogo y concertación: El IFC garantizará la generación de espacios de concertación y diálogo con sus servidores donde se promueva su participación activa con propuestas de solución e iniciativas para la mejora a diferentes problemáticas.

Vinculación grupos étnicos: atendiendo al enfoque diferencial en desarrollo del principio de igualdad que se señala en la Sentencia de la Corte Constitucional T-010 de 2015; el IFC se compromete a formular e implementar políticas incluyentes para los proveedores de servicios y trabajadores como iniciativas que contribuyan de alguna manera a la generación de oportunidades para las personas pertenecientes a grupos étnicos y de diferente procedencia territorial o en situaciones específicas de vulnerabilidad (como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y ROM) de igual manera se tendrán en cuenta políticas de inclusión para la población con capacidades diferentes

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

### 13. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH


Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH se obtuvo un puntaje de 66,5 % en la política de gestión estratégica de talento humano y de 37.5% en la política de integridad; se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en el Instituto. Dicho diagnóstico arrojó que la ruta de la felicidad obtuvo el menor puntaje con 55 puntos y las sub-rutas escogidas para el plan de acción fueron: Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. Ruta para facilitar que las personas tenga el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo. Ocio, familia, estudio, Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.

- a. Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.
- b. Incluir en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Promoción y prevención de la salud. Clima laboral Desarrollar el programa de Teletrabajo en la entidad
- c. establecer el diseño del PIC – Plan Institucional de Capacitación, Plan de seguridad y Salud en el Trabajo
- d. Realizar Monitoreo y seguimiento al SIGEP, Evaluación de Desempeño e Inducción y reinducción

#### Actividades a tener en cuenta:

- Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal, movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |


trabajo por empleo y por dependencia, personal afro descendiente y LGBTI, población con capacidades diferentes.

- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares (Cuando aplique).
- Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
- Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes.
- Incluir dentro del PIC – Plan Institucional de Capacitación, actividades en las siguientes temáticas, así mismo, realizarlas, evaluarlas y revisar su eficacia:
  - Actividades de Buen Gobierno.
  - Actividades de Derechos Humanos.
  - Actividades de Gestión de las Tecnologías de la Información.
  - Actividades de Gobierno en Línea.
  - Actividades de Innovación.
  - Actividades de Participación Ciudadana.
  - Actividades de Sostenibilidad Ambiental.
  - Actividades de Derecho de acceso a la información.
  - Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.
- Tener en cuenta las decisiones de la Alta Dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y documentarlas.
- Incluir y documentar en la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos lo siguiente, realizando seguimiento y evaluación para incorporar mejoras:
  - Actividades de integración cultural.
  - Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
  - Actividades artísticas y culturales.
  - Actividades de promoción y prevención de la salud.
  - Actividades de educación en artes y artesanías.
  - Actividades de promoción de programas de vivienda.
  - Actividades relacionadas con clima laboral.
  - Actividades relacionadas con cambio organizacional.
  - Actividades relacionadas con adaptación laboral.

|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- Actividades de preparación al pre pensionado para el retiro del servicio.
  - Actividades relacionadas con cultura organizacional.
- Incluir el programa de incentivos actividades relacionadas con trabajo en equipo.
  - Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad, evaluarlo e incorporar mejoras.
  - Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad. (Proporción de pasantes en Estado joven sobre el total de servidores).
  - Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
  - Realizar medición del clima laboral incluyendo los siguientes aspectos y evidenciando mejoramiento:
    - Trabajo en equipo
    - Capacidad Profesional
  - Asegurar la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta
  - Implementar al menos (Dos) mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
  - Implementar el plan de perfilamiento del personal como documento guía estructurado para los requerimientos del personal en todos los procesos contractuales que le apliquen.
  - Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.
  - Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.




|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

#### 14. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR  | PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO   |
|---|---|
| <b>Ruta de la Felicidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul> | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Política de Integridad                             |
| <b>Ruta del Crecimiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>                            | Vinculación<br>Evaluación del desempeño<br>Gestión de la información  |
| <b>Ruta del Servicio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>  | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan Institucional de Capacitación  |
| <b>Ruta de la Calidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>                                 | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Nómina<br>Vinculación   |
| <b>Ruta de Análisis de Datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>  | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Nómina<br>Vinculación<br>Gestión de la información |



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |


## 15. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad, la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.

El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos. El Jefe de Talento humano deberá establecer los mecanismos para realizar el seguimiento y verificar el debido cumplimiento a las actividades definidas. Función Pública también desarrollará acciones de acompañamiento, asesoría y monitoreo, incluyendo la revisión del FURAG II, para asegurar el cumplimiento de los propósitos planteados, situación que se consolida con los reportes de control interno y seguimientos que se desarrollan a los diferentes planes, programas, metas y propósitos establecidos. Por consiguiente, los mecanismos desarrollados para evaluar la gestión estratégica del talento humano en el IFC son los siguientes

| Mecanismos de evaluación                    | Periodicidad | Responsable                                   |
|---|--------------|---|
| Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Trimestral   | Jefe de Talento Humano                        |
| Plan de Acción                              | Trimestral   | Jefe de Talento Humano/<br>Líderes de proceso |
| Seguimiento de indicadores de gestión       | Trimestral   | Líderes de proceso                            |



|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

## 16. GLOSARIO

Para comprender un poco más la terminología empleada en el documento, se facilita el siguiente glosario que puede ser de información útil.

**Adaptación laboral:** es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

**EBEP:** Estatuto básico del empleado público


**Estado Joven:** es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

**Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

**Cambio organizacional:** es aquella estrategia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

**Capacidad profesional:** Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación. Hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: **capacidad** técnica, **capacidad** organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

**Carrera Horizontal:** consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Las Leyes de Función Pública de desarrollo del EBEP podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

|   |                               |                                    |                                 |
|---|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|   |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

**Carrera Vertical:** consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión oportunos.

**Clima Laboral** (o clima organizacional): se define como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

**Cultura Organizacional:** es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

**Plan Anual de vacantes:** es un inventario de los empleos no provistos en la Entidad y las acciones que se adelantan para proveerlos ya sea de forma definitiva o temporal que garanticen la continuidad del servicio a partir del procedimiento de selección y vinculación establecido. Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios.

**Plan de previsión de recurso humano:** herramienta de planeación de provisión de empleos que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la entidad teniendo en cuenta los recursos humanos, metodológicos y financieros disponibles.

**Programa Servimos:** Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

**Programa entorno laboral saludable:** Es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a indicadores de salud y bienestar, relacionados al ambiente físico, medio psicosocial y cultural.

**Teletrabajo:** o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. El trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la



|  |                               |                                    |                                 |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO : PTH00-01               |
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO   |                                    | FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 |
|  |                               |                                    | VERSIÓN:00                      |

información y la comunicación (TICs). Según la Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012) el Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

