

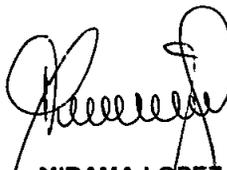


ifc

INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ENERO DE 2024
VERSIÓN 01

Actualizado por:	Revisado por:	Vo. Bo.	Aprobado por:
 <p>MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano</p>  <p>ALEXANDER BARRETO GARCIA Profesional de Apoyo Cto 003-2024</p>	 <p>JAIR RICARDO PRIETO CORREDOR Subgerente Administrativa y Financiera</p>	 <p>MIRAMA LOPEZ ZAMUDIO Gerente</p>	 <p>COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO</p> <p>Acta 04 de 2024</p>

 <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

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Fundamento Legal	6
3.	Objetivos Del Plan	9
3.1.	General	9
3.2.	Estratégico	9
4.	Marco Estratégico	10
4.1.	Misión	10
4.2.	Visión	10
5.	Alcances	10
6.	Componentes	11
7.	Caracterización	11
8.	Diagnóstico De La Gestión Estrategia De Talento Humano a Través De La Matriz GETH en los años 2018 - 2023	21
9.	Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2022	22
10.	Resultados Medición – Clima Organizacional	39
11.	Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión - FURAG	46
12.	Planeación De La Gestión Estratégica Del Talento Humano	47
12.1	Ciclo del Servidor Público	47
12.1.1	Planeación	48
12.1.2	Ingreso	49
12.1.3	Desarrollo	54
12.1.4	Retiro	56
13.	Desarrollo Del Plan Estratégico Del Talento Humano 2023	59



	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.	Planes Integrados De Talento Humano.....	61
15.	Política De Talento Humano.....	63
16.	Política De Integridad.....	64
17.	Plan De Acción Matriz Estratégica Del Talento Humano - GETH.....	68
18.	Articulación De Las Estrategias Con Las Rutas De Valor.....	71
19.	Seguimiento Del Plan Estratégico.....	71
20.	GLOSARIO.....	73



	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. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como carácter indicativo desarrollar 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.

Es así como se constituye en una herramienta eficaz que contribuye con los fines esenciales del Estado, fundamentado en el Modelo Integrado de planeación y Gestión "MIPG" constituido por Siete (7) dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas e 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, es la Dimensión de Talento Humano, lo cual pone de evidencia que el Modelo concibió 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, el logro de sus objetivos y resultados, logrando en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano. Contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal de garantizar los derechos y responder a las demandas de los ciudadanos en aras de aportar desarrollo social y económico a la región.

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 77.9 por consiguiente reúne las siguientes características:

- El IFC se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades

	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

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.

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.

De forma similar, el componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual se ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación – PIC, articulando los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030:

- Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Eje 2: Creación de Valor Público.
- Eje 3: Transformación Digital.
- Eje 4: Probidad y ética en lo público.

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. Fundamento Legal

Normatividad	Tema
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 del 09 de Junio 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 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
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.
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019, Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

6

Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. PBX: 320 889 9573.
 E-mail: Instituto@ifc.gov.co



 ifc <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

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Ley 1857 del 26 de Julio 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.	Código de Integridad del Servidor Público 2017 del DAFP.
Resolución 1111 del 27 de Marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
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 2011 del 30 de Noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

7

Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



CHACORICHA

 <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

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 del 04 de abril 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.
Octubre de 2017	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano.
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
Ley 1952 de 2019 del 28 de Enero 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.

Tabla 1: Marco normativo.
(IFC., 2023)

	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. Objetivos Del Plan

3.1. 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.

3.2. 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 del Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Mantener un instrumento que permita evaluar la gestión individual de los servidores públicos de la entidad, de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- ❖ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del instituto.
- ❖ Promover el desarrollo del programa de inducción y re inducción.
- ❖ Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el aplicativo SIGEP.

	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. Marco Estratégico

Para la formulación y construcción del Plan Estratégico de Talento Humano se toma como base el autodiagnóstico realizado en la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano MIPG, el cual identifica los factores 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.

4.1. 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.

4.2. 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.

5. Alcance



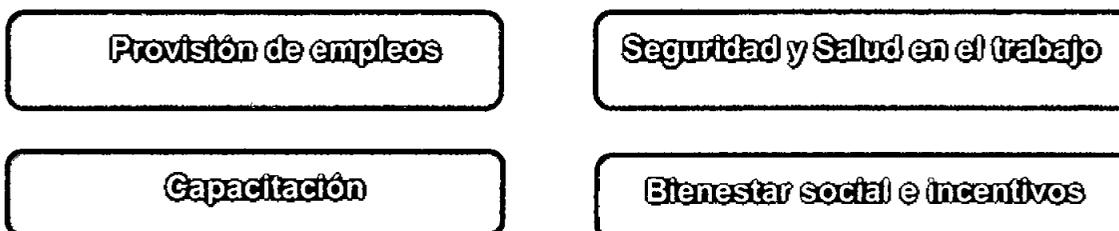
El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades en los componentes: bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, base de datos información actualizada del personal, identificación y documentación de los perfiles requeridos y finaliza con seguimiento y control de las actividades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

	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

del Instituto Financiero de Casanare en los componentes que le aplican: plan institucional de capacitación, plan de bienestar social y extensivo a sus colaboradores según aplique de acuerdo con la norma establecida.

6. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son:



7. Caracterización

El Plan Estratégico del Talento Humano cuenta con información actualizada real y confiable, la cual es registrada en el software interno IAS SOLUTION, módulo de personal, mediante la cual se puede obtener información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral de los servidores del IFC, entre otros temas, como el principal insumo para generar acciones y definir programas que afiancen y estimulen la vocación del servicio en pro del mejoramiento continuo en busca de la satisfacción de nuestros clientes.

La Planta de personal del Instituto Financiero de Casanare está conformada por 34 servidores públicos de los cuales 7 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 21%; uno (1) de periodo fijo es decir el 3% y 26 trabajadores oficiales con una participación del 76%.

 ifc <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

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	11
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	12
TOTAL PLANTA	8	26

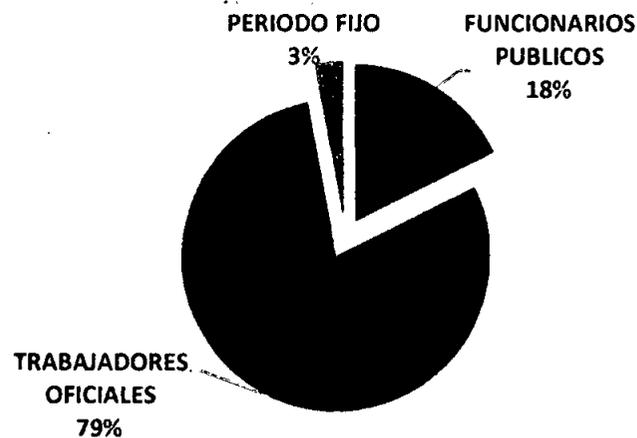


Grafico 1: Distribución de Personal IFC.
(IFC., 2023)



 <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

De los 34 servidores, 8 son empleados públicos y 26 trabajadores oficiales; La composición del empleo por género fue del 73.52% correspondiente a 25 mujeres y 9 hombres con una participación del 26.47%.

Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo al género

Nivel	Mujer	Hombre	Total
Directivo	3	0	3
Asesor	2	1	3
Profesional	12	4	16
Técnico	1	2	3
Asistencial	7	2	9
TOTAL	25	9	34

Tabla 2: Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo al género.
IFC, 2023

En los niveles directivos y decisorios las mujeres alcanzaron una participación del 100%, superando lo establecido en el Decreto 455 de 2020 que establece un porcentaje mínimo del 50% de los cargos para ser ejercidos por mujeres.

Distribución porcentual de los servidores por edad

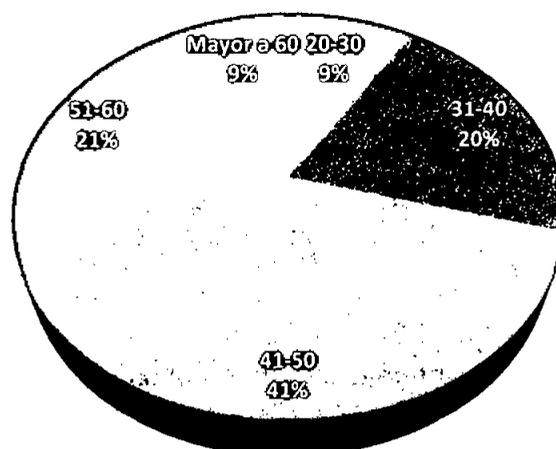


Gráfico 2: Distribución porcentual de los servidores por edad, (IFC., 2023)

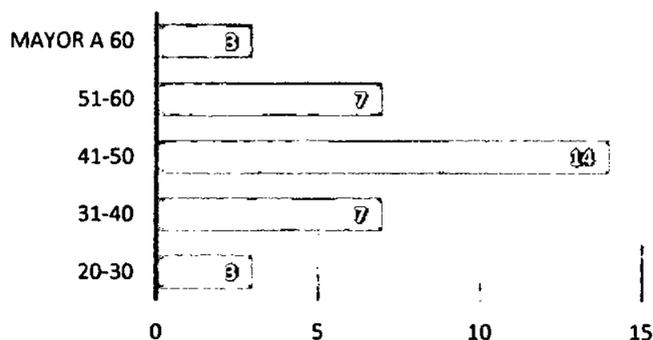


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00

Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con 3 servidores ente 20 y 30, 14 servidores entre 41 a 50 años; 7 servidores entre 51 y 60 años y 3 son mayores a 60 años, como se describe en la siguiente tabla:

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
Directivo	0	1	2	0	0	3
Asesor	0	2	0	1	0	3
Profesional	1	3	7	4	1	16
Técnico	1	0	2	0	0	3
Asistencial	1	1	3	2	2	9
total	3	7	14	7	3	34
%	8,8	20,6	41,2	20,6	8,8	100

Tabla 3: Distribución porcentual de los servidores por edad. (IFC., 2023).



Encontramos que 24 servidores son mayores de 40 años, es decir el 70.58%; en el nivel profesional una mayor incidencia de los 16 profesionales 12 son mayores de 40 años

 ifc <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

Distribución porcentual de los servidores con enfoque diferencial

Genero	Cant.	%
Hombres	0	0%
Mujeres	1	3%
total	1	3%

Tabla 4: Distribución porcentual de los servidores con enfoque diferencial. (IFC., 2023)

En la planta de personal solamente encontramos un servidor con discapacidad motora alcanzado un porcentaje del 3%.

Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo estado civil

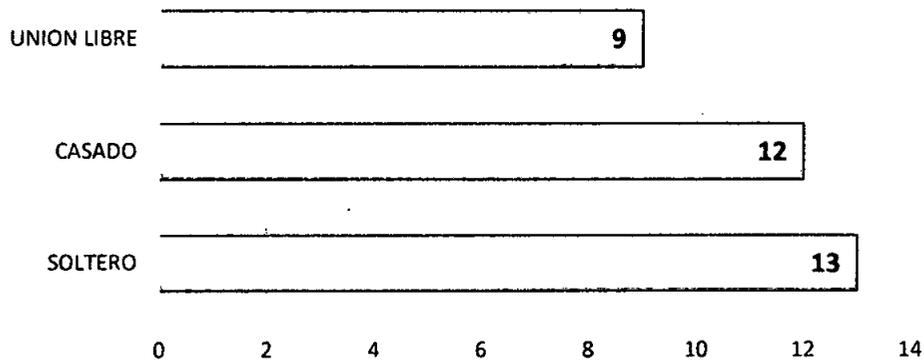


Grafico 3: Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo estado civil. (IFC., 2023)

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos establecer que la mayoría de los servidores se encuentran es estado civil casados con una mayor participación del nivel profesional como se evidencia en la siguiente tabla.

 ifc <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

NIVEL	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	TOTAL
Directivo	0	3	0	3
Asesor	1	2	0	3
Profesional	5	5	6	16
Técnico	2	1	0	3
Asistencial	5	1	3	9
total	13	12	9	34
%	38,2	35,3	26,5	100,0

Tabla 5: Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo estado civil.
(IFC., 2023)

Nivel educativo de los servidores

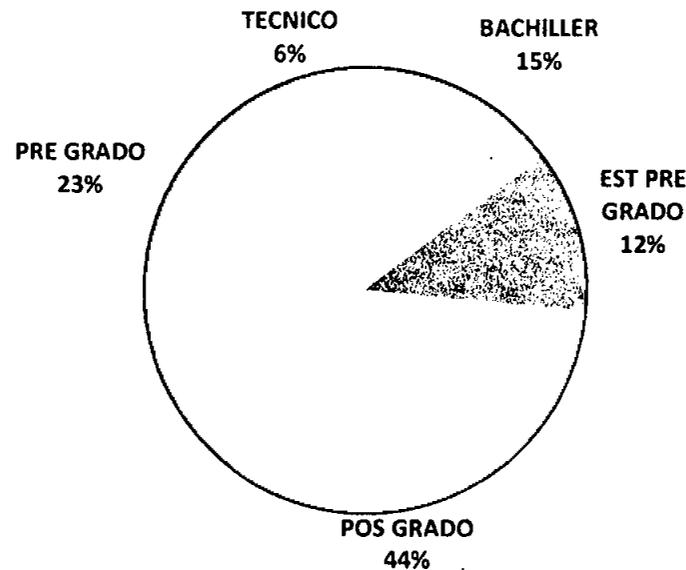


Gráfico 4: Nivel educativo de los servidores
(IFC., 2023)

 ifc <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

Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor en la vigencia fiscal 2023 encontrando que los servidores con formación post grado alcanzan la mayor participación con un porcentaje del 67.64% correspondiente a 23 servidores, de los cuales 15 tienen pos grado, Seguido de 5 servidores con formación bachiller, alcanzando una participación del 15%; 2 del nivel técnico correspondiente al 5.88%, y 4 servidores son estudiantes de pregrado.

Distribución por núcleo básico del conocimiento de los servidores

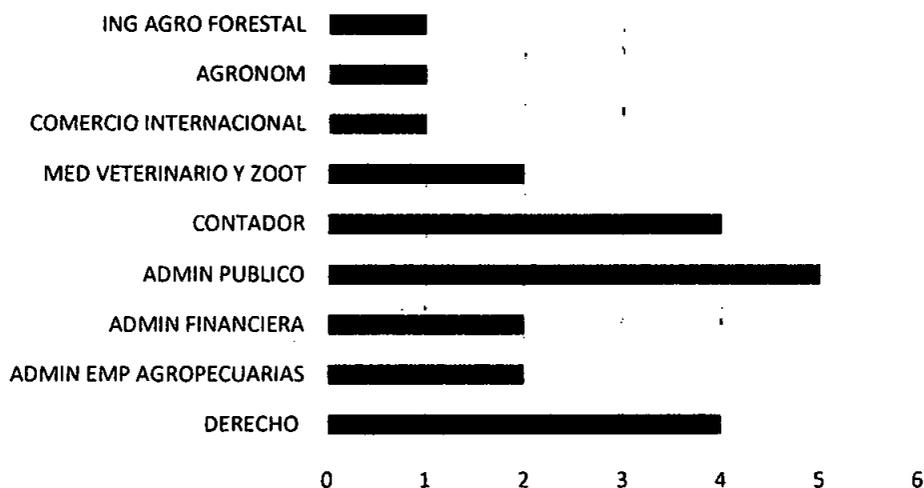


Grafico 5: Distribución por núcleo básico del conocimiento de los servidores. (IFC., 2023)

Frente a las carreras universitarias, los servidores registran 9 diferentes profesiones; se observa claramente que el núcleo básico del conocimiento en Administración es la profesión que predomina, seguido por Contaduría Pública, Derecho, Medicina veterinaria y Zootecnia, Ingeniería Agroforestal, Comercio internacional, Agrónomo.

	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

De los empleos

Empleados públicos

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Gerente	1
2	Jefe oficina Asesora de Planeación	1
3	Jefe oficina Asesora Jurídica	1
4	Jefe de Control Interno	1
5	Subgerente Administrativo y Financiero	1
6	Subgerente Comercial y de Crédito	1
7	Tesorero	1
8	Profesional Universitario Subgerencia Comercial	1
	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	8

Tabla 6: Empleados públicos.
(IFC., 2023)

Trabajadores Oficiales

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Profesional Universitario	14
5	Técnico	3
9	Nivel Asistencial	9
	TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	27

Tabla 7: Trabajadores Oficiales.
(IFC., 2023)

	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

Distribución por dependencias

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	2
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	12
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	10
TOTAL PLANTA	8	26

Tabla 8: Distribución por dependencias.
(IFC., 2023)

Pre Pensionados

Género	Cantidad
Hombre	1
Mujer	4
TOTAL	5

Tabla 9: Pre pensionados.
(IFC., 2023)

 ifc <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

Retiro de Servidores Públicos

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	0
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	0
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	1
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	0	0
TOTAL PLANTA	5	1

*Tabla 10: Retiro de Servidores Públicos.
(IFC., 2023)*

El retiro de los servidores se refiere al proceso mediante el cual un empleado que trabaja en una institución del sector público se retira de su puesto de trabajo de manera permanente. El retiro puede ocurrir debido a diferentes circunstancias, como la jubilación, la renuncia voluntaria, la terminación del contrato o la incapacidad permanente.

En el IFC para el periodo del año 2023 la renuncia voluntaria es la forma que predominó en las desvinculaciones, otra de las clases de retiro es por pensión o jubilación después de haber cumplido requisitos, de acuerdo a la legislación vigente.

 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

8. Diagnóstico De La Gestión Estrategia De Talento Humano a Través De La Matriz GETH en los años 2018 - 2023.

RUTAS CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE MATRIZ 2019	PUNTAJE MATRIZ 2020	PUNTAJE MATRIZ 2022	PUNTAJE MATRIZ 2023
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión	55	74	81	84
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Y talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	64	74	76	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar	64	79	90	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad	63	78	85	90
RUTA DE ANALISIS DE DATOS Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos	71	86	88	83

Tabla 11: Diagnóstico De La Gestión Estrategia De Talento Humano a Través De La Matriz GETH en los años 2018 - 2023. (IFC., 2023)

	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. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2022

El diagnóstico se obtuvo con la participación de 32 trabajadores que hacen parte del área administrativa y operativa del INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE los cuales aceptaron su participación de manera voluntaria y por escrito. La fase diagnóstica del programa de riesgo psicosocial se llevó a cabo de la siguiente forma.

RESULTADOS GENERALES DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES FORMA A.

A continuación se presentan los resultados cuantitativos de la distribución porcentual del total de la población evaluada de acuerdo a los niveles de riesgo por dominios evaluados, además se tendrán en cuenta los puntajes totales por cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaborales teniendo en cuenta la tabla 33

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

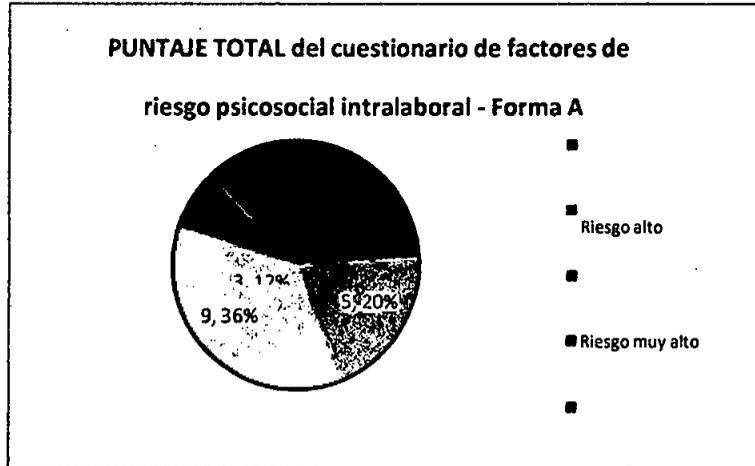
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

Se realizó la aplicación de la encuesta a 25 trabajadores de la forma **INTRALABORAL FORMA A**, la cual arroja los siguientes resultados:

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	6	24 %
Riesgo bajo	5	20 %
Riesgo medio	9	36 %
Riesgo muy alto	2	8 %
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	12 %
Total general	25	100 %

	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

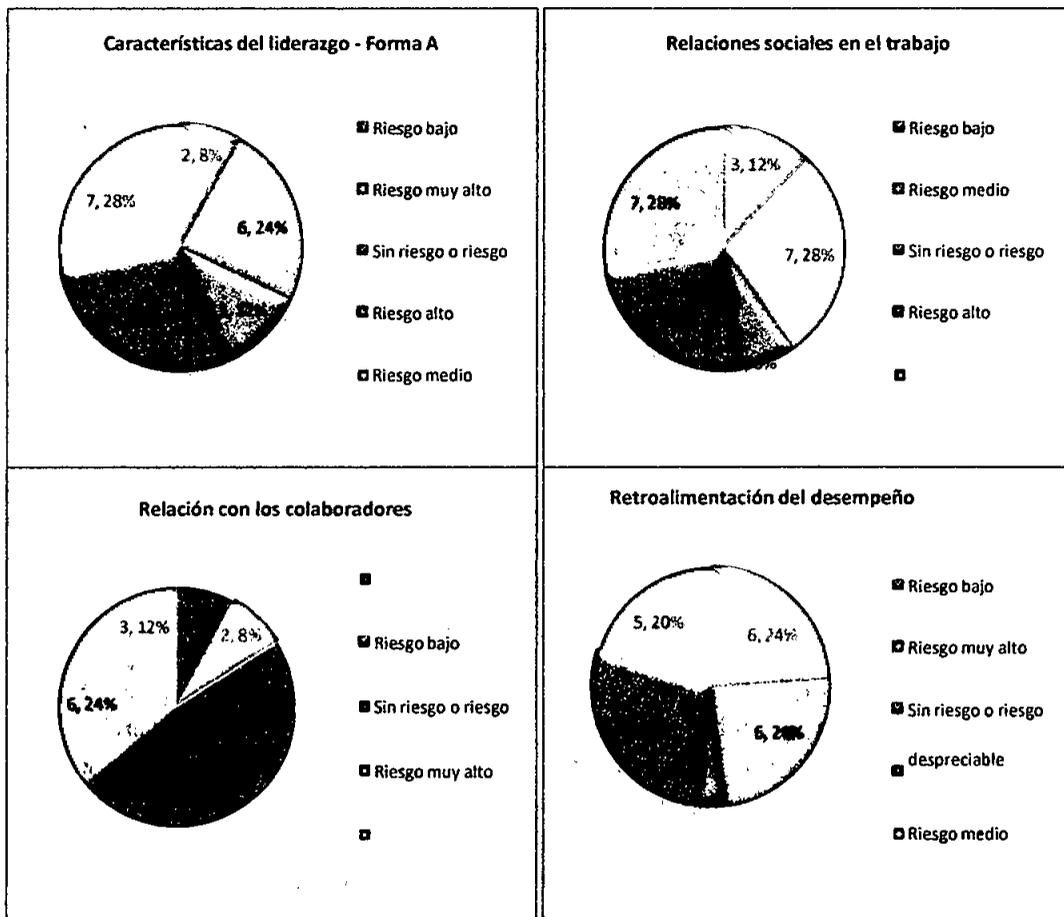


Los factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del colaborador. Para el grupo evaluado bajo la Forma A del instituto y por el nivel del riesgo evidenciado en la presente grafica se esperaría una respuesta de estrés moderada teniendo en cuenta la tabla de baremos Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

RESULTADOS LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO FORMA A

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo bajo	4	16%
Riesgo medio	3	12%
Riesgo muy alto	7	28%
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	4%
Riesgo alto	10	40%
Total general	25	100%

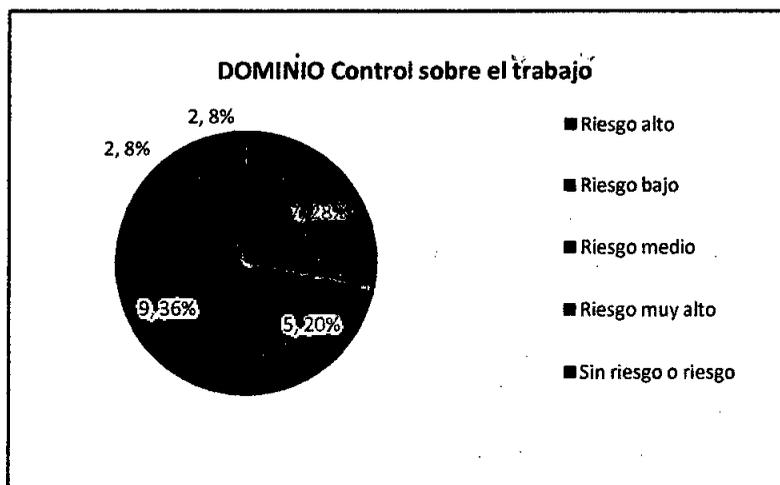
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00



RESULTADOS CONTROL Y AUTONOMIA EN EL TRABAJO FORMA A

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	7	28%
Riesgo bajo	5	20%
Riesgo medio	9	36%
Riesgo muy alto	2	8%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	8%
Total general	25	100%

	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



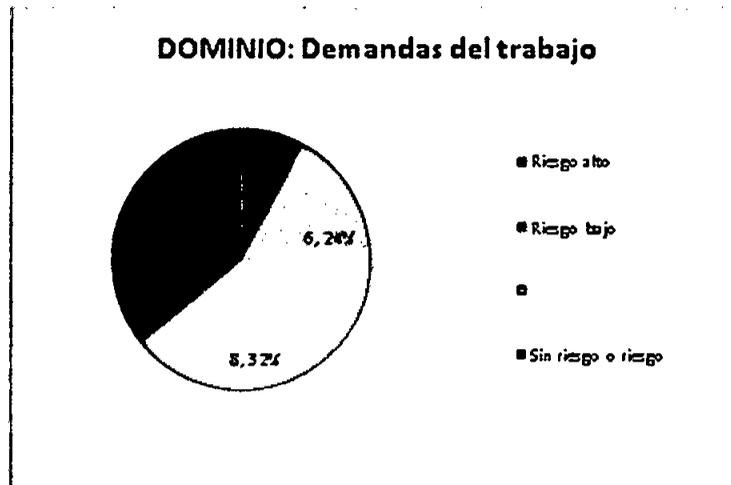
De acuerdo a la percepción que tienen los evaluados en relación al dominio Control sobre el trabajo, se resalta que el riesgo que mas predomina es el riesgo medio por ende se esperaría una respuesta de estrés moderada.

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO - FORMA

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	2	8%
Riesgo bajo	6	24%
Riesgo medio	8	32%
Sin riesgo o riesgo despreciable	9	36%
Total general	25	100%

	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

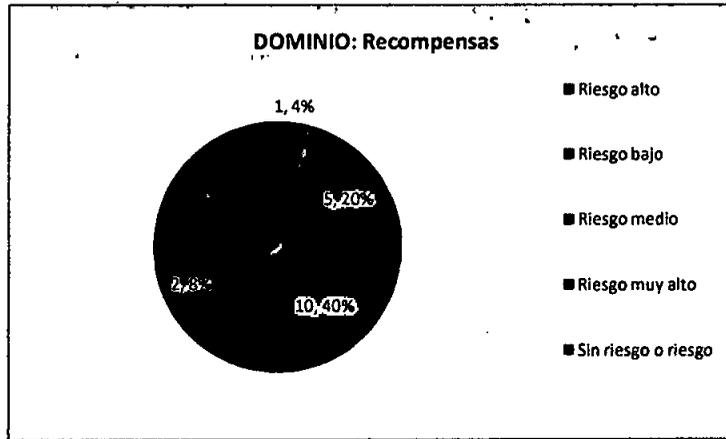


De acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial Intralaborales Forma A en relación a las demandas del trabajo se resalta que el riesgo que mas predomina es sin riesgo o riesgo despreciable, este riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

RECOMPENSAS TIPO A

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	1	4%
Riesgo bajo	5	20%
Riesgo medio	10	40%
Riesgo muy alto	2	8%
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	28%
Total general	25	100%

	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



Como se puede evidenciar en la estadística los resultados en relación al dominio recompensas de acuerdo a las puntuaciones obtenidas de las personas evaluadas, corresponde en un 40% a niveles de riesgo medio. Por ende se esperaría una respuesta de estrés moderada.

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B.

A continuación se presentan los resultados cuantitativos de la distribución porcentual del total de la población evaluada de acuerdo a los niveles de riesgo por dominios evaluados, además se tendrán en cuenta los puntajes totales por cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaborales teniendo en cuenta la tabla 33

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

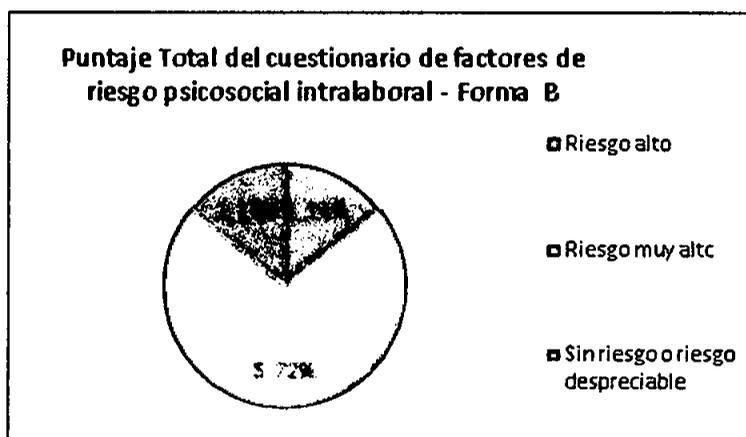
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2013
			VERSIÓN:00

Se realizó la aplicación de la encuesta a 7 trabajadores de la forma **INTRALABORAL FORMA B**, la cual arroja los siguientes resultados:

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	1	14%
Riesgo muy alto	5	75%
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	14%
Total general	7	100%



Para el grupo evaluado bajo la Forma B del Instituto se resalta un nivel de riesgo muy alto en el 72%. Este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

NIVELES DE RIESGO DE LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES TIPO B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo bajo	1	14%
Riesgo muy alto	6	86%
Total general	7	100%

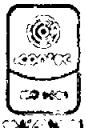
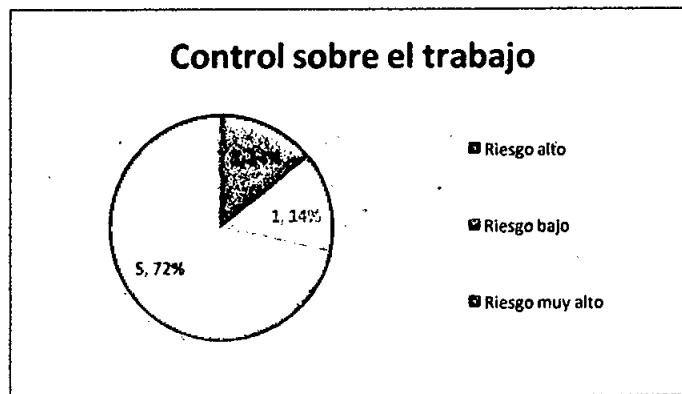
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00



En relación al nivel de riesgo que predomina en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo bajo la forma B, se resalta que el 86% está en un nivel de riesgo muy alto.

CONTROL Y AUTONOMIA EN EL TRABAJO TIPO B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	1	14
Riesgo bajo	1	14
Riesgo muy alto	5	72
Total general	7	100

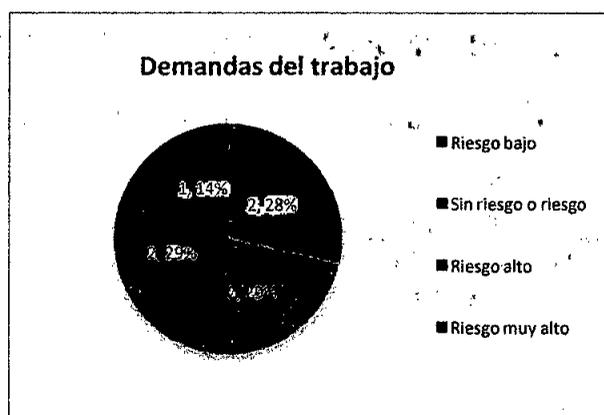


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00

De acuerdo a la percepción que tienen los evaluados en relación al dominio Control sobre el trabajo, se resalta que el 72% se ubica en un nivel de riesgo muy alto.

DEMANDAS EN EL TRABAJO FORMA B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo bajo	2	28%
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	29%
Riesgo alto	2	29%
Riesgo muy alto	1	14%
Total general	7	100%

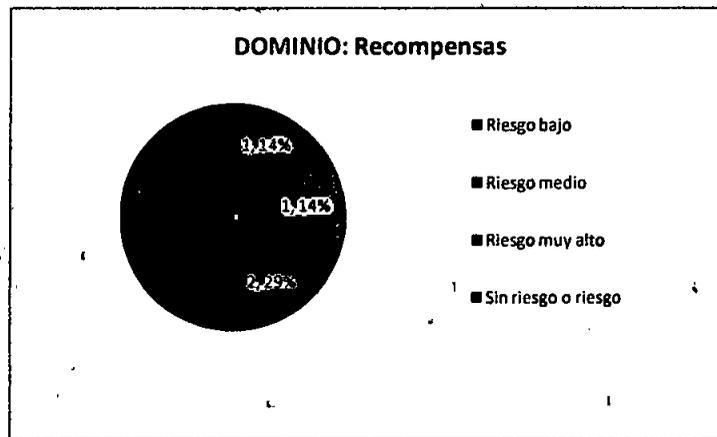


En relación con las Demandas de trabajo en los trabajadores Operativos, se puede evidenciar en la grafica y teniendo en cuenta la tabla de baremos que el riesgo más representativo en este dominio es bajo. Por endé las puntuaciones de este nivel estén relacionadas con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

	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

RECOMPENSAS EN EL TRABAJO FORMA B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo bajo	1	14%
Riesgo medio	1	14%
Riesgo muy alto	2	29%
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	43%
Total general	7	100%

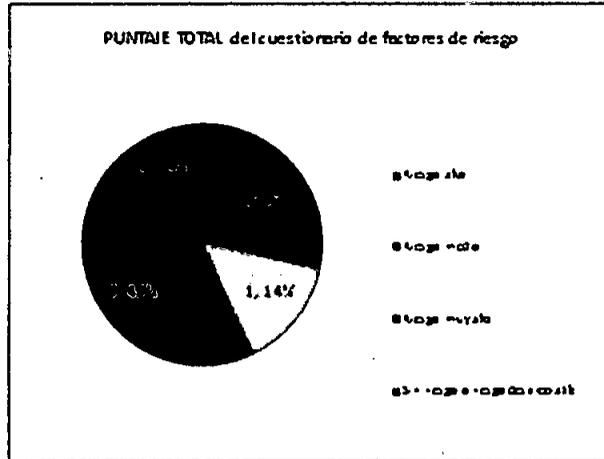


Para finalizar el análisis de los dominios de la población trabajadora evaluada bajo la forma B, se resalta que en el dominio recompensa el 43% de los trabajadores refiere un nivel sin riesgo despreciable.

RESULTADOS VARIABLES RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	2	29
Riesgo medio	1	14
Riesgo muy alto	3	43
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	14
Total general	7	100

	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



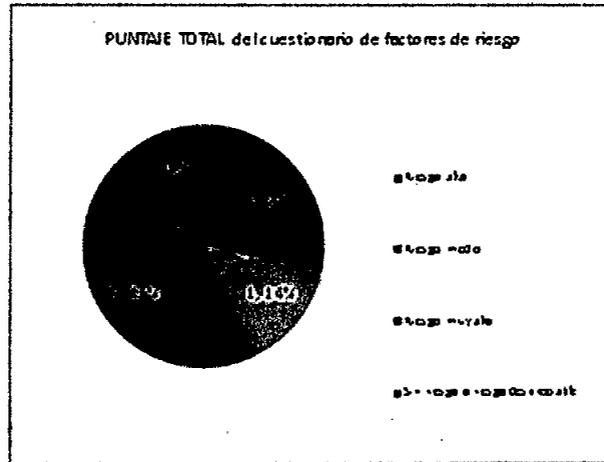
Los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones externas al medio laboral, referidas al entorno familiar, social, económico y lugar de vivienda de los trabajadores resaltan que: el 43% refiere un nivel muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RESULTADOS VARIABLES RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA A

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	2	29
Riesgo medio	1	14
Riesgo muy alto	3	43
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	14
Total general	7	100



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/20:8
			VERSIÓN:00

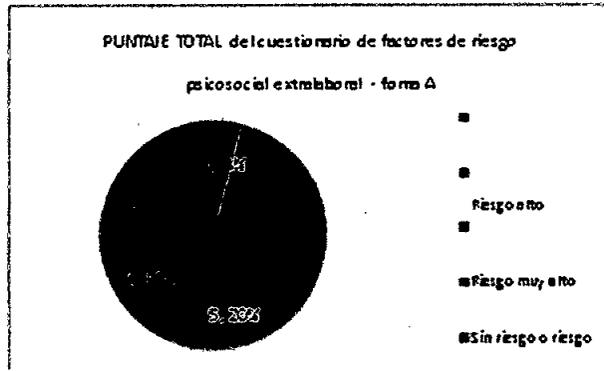


Los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones externas al medio laboral, referidas al entorno familiar, social, económico y lugar de vivienda de los trabajadores resaltan que: el 43% refiere un nivel muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RESULTADOS VARIABLES RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL FORMA A

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Riesgo alto	1	4
Riesgo bajo	8	32
Riesgo medio	5	20
Riesgo muy alto	4	16
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	28
Total general	25	100

	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

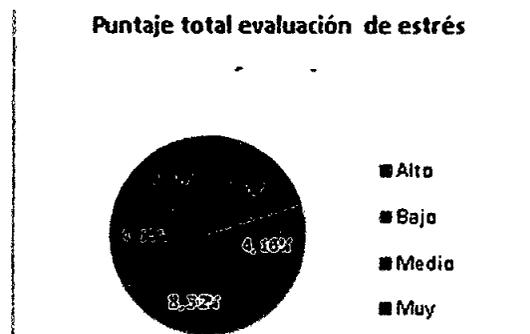


Los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones externas al medio laboral, referidas al entorno familiar, social, económico y lugar de vivienda de los trabajadores resaltan que: el 32% refiere un nivel de riesgo bajo.

ESTIMACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS FORMA - A

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en la empresa, que se realiza por medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, laboral, intelectual y psico-emocionales del estrés.

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Alto	5	20%
Bajo	4	16%
Medio	8	32%
Muy alto	4	16%
Muy bajo	4	16%
Total general	25	100%



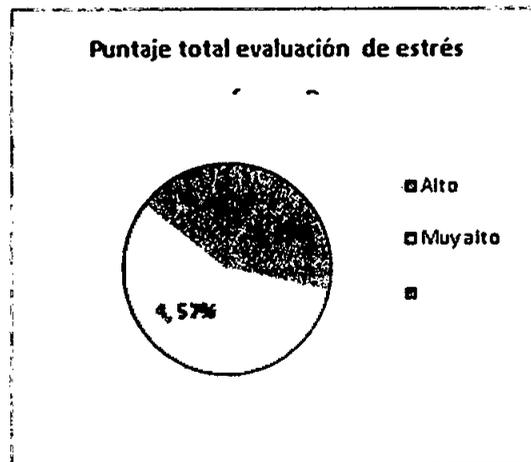
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00

El cuestionario para la evaluación del estrés permite evaluar sintomatología que evidencia la presencia de reacciones al estrés; establece hallazgos totales sobre la ocurrencia de síntomas de tipo fisiológico, comportamentales, intelectuales, laborales y psicoemocionales, sin discriminar cada uno de estos.

En relación al grupo evaluado bajo la forma A se resalta que el 20% se ubica en un nivel de riesgo alto, este porcentaje es un indicador de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, es importante tener en cuenta los resultados Intra y Extra laborales expuestos anteriormente.

ESTIMACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS FORMA - B

NIVEL DEL RIESGO	Total	Porcentaje
Alto	2	29%
Muy alto	4	57%
Muy bajo	1	14%
Total general	7	100%



	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 relación al grupo evaluado bajo la forma B se resalta que el 57% se ubica en un nivel de riesgo muy alto, este porcentaje es un indicador de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, es importante tener en cuenta los resultados Intra y Extra laborales expuestos anteriormente.

CONCLUSIONES.

Según los resultados obtenidos en el diagnóstico del Riesgo Psicosocial realizado al Instituto Financiero de Casanare, permite reconocer la necesidad de realizar un control activo mediante acciones de intervención utilizando como estrategia un sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados,

De los Dominios Intralaborales evaluados en la forma A se hace necesario intervenir:

Control y autonomía sobre el trabajo

- ❖ Capacitación Recompensas
- ❖ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

De los Dominios Intralaborales evaluados en la forma B se hace necesario intervenir:

Liderazgo:

- ❖ Características de liderazgo
- ❖ Relaciones sociales en el trabajo
- ❖ Retroalimentación del desempeño

Control y autonomía sobre el trabajo

- ❖ Claridad del rol
- ❖ Participación y manejo del cambio

	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

- ❖ Capacitación.
- ❖ Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades

Recompensas

- ❖ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

En relación a los factores de Riesgo Extralaboral bajo la evaluación forma A, los cuales hacen referencia a las condiciones Externas al medio laboral, es importante realizar seguimiento e intervención en dimensiones como:

- ❖ Comunicación y relaciones interpersonales

En relación a los factores de Riesgo Extralaboral bajo la evaluación forma B, es importante realizar seguimiento e intervención en dimensiones como:

- ❖ Características de la vivienda
- ❖ Tiempo fuera del trabajo
- ❖ Comunicación y relaciones interpersonales
- ❖ Situación económica
- ❖ Desplazamiento vivienda – trabajo.

Por último, es importante resaltar que, a nivel de estrés laboral, se deben realizar actividades que promuevan el bienestar laboral, el cual se pueda conciliar con la vida familiar.

RECOMENDACIONES GENERALES.

Teniendo en cuenta que se evidencian dominios y dimensiones en riesgos Altos; se recomienda la implementación o fortalecimiento de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico en riesgo psicosocial que permita el análisis de variables específicas con esta estimación y la delimitación de acciones de prevención y corrección para los efectos de factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

En relación a la periodicidad de la evaluación y teniendo en cuenta los niveles de riesgo se recomienda aplicar de nuevo la batería de riesgo psicosocial de forma anual, así como lo estipula la resolución 2764 del 2022 en el Artículo 3 (periodicidad de la evaluación).

	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

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (Individual, Intralaborales y Extra laboral), por tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

Se recomienda revisar con el comité de convivencia laboral, el comité paritario en de seguridad y salud en el trabajo y grupos de trabajo evaluados el resultado obtenido con el fin de que cada grupo trabaje por iniciativa sus aspectos más relevantes y se propongan bajo un estilo participativo las acciones correctivas necesarias.

Motivar a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de auto-regulación emocional, para minimizar el desgaste del mismo, asociado al desempeño de las funciones del cargo (planes operativos de estímulos o planes de bienestar, tardes culturales o deportivas). Resiliencia, salud, mental, autoestima, seguridad basada en valores, manejo adecuado de emociones, hábitos y estilos de vida saludable, gimnasia cerebral.

Fomentar la realización de Pausas Activas y Mentales durante la jornada laboral. Talleres sobre comunicación y relaciones Interpersonales.

Es importante hacer seguimiento en los exámenes médicos periódicos, de los síntomas y patología asociados al estrés.

Acompañamiento médico y/o psicológico en los casos que así lo requieran

Realizar actividades que fortalezcan el fomento de la calidad de las relaciones familiares, es importante poder contar con las cajas de compensación familiar con el ánimo que estas puedan contribuir al desarrollo familiar, laboral y social de los funcionarios y sus familias.

Se recomienda solicitar apoyo a la ARL ya que esta tiene la responsabilidad de proporcionar a las entidades actividades básicas como: fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las organizaciones, además se pueden orientar dichas actividades en la dirección de acciones en la importancia de la higiene del sueño, depresión, trastornos de ansiedad, consumo de sustancias psicoactivas entre otras temáticas que contribuyan al Bienestar de los funcionarios (actividades de promoción y prevención).

	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 cuanto a la implementación de protocolos de atención se recomienda el **"Protocolo de intervención de los factores psicosociales en entidades de las administración pública – prácticas de trabajo saludables en la administración pública."**

10. Resultados Medición – Clima Organizacional

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del Instituto Financiero de Casanare.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores. Participaron en la encuesta realizada el 28 de septiembre de 2023, 22 servidores de la planta del Instituto Financiero de Casanare.

A continuación se muestran resultados obtenidos a través de la encuesta de cada una de las 7 variables:

Orientación Organizacional

	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad	12	10	0	0	22
2	Los objetivos de mi entidad son claros	10	12	0	0	22
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	6	11	4	1	22
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	3	15	3	1	22
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	7	12	3	0	22
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	7	14	1	0	22
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	8	14	0	0	22
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	9	12	1	0	22
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	13	9	0	0	22
Total de respuestas en la variable		75	109	12	2	198
%		38%	55%	6,1%	1,0%	100%
		93%				

39

Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	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

La orientación organizacional hace referencia a la claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor. Una vez evaluados todos esos ítems se obtiene como resultado una percepción positiva del 93% frente a la orientación organizacional, lo cual refleja una fortaleza para la institución en todo lo que tiene que ver con el conocimiento y claridad que tienen los trabajadores oficiales en aspectos de identidad corporativa, los recursos y la planeación de sus actividades, claridad en cuanto a las funciones y el papel que cumplen en sus áreas de trabajo y los procedimientos que se llevan a cabo dentro de estas áreas. Sólo un 7% de las respuestas componen los instrumentos desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Gestión Estratégica del talento Humano

PREGUNTA		Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	11	11	0	0	22
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	2	10	10	0	22
12	La capacitación es una prioridad en la entidad	3	16	3	0	22
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	8	12	1	1	22
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	6	12	4	0	22
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	2	16	3	1	22
Total de respuestas en la variable		32	77	21	2	132
%		24%	58%	16%	1,5%	100%
		83%				

La gestión estratégica del Talento Humano trata del nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. En este sentido los trabajadores oficiales se encuentran en un nivel bueno de satisfacción con un 83% comparado con los

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2013
			VERSIÓN:00

resultados de la vigencia 2021 donde se obtuvo un 69%, esto quiere decir que esta variable se mantuvo teniendo en cuenta que en la vigencia 2022 tuvo como resultado un 83% en donde las respuestas coinciden en la ubicación de los cargos acorde a sus habilidades y conocimientos, reconocen la importancia de la capacitación para la entidad antes y durante los procesos, se muestran satisfechos con los diferentes incentivos y muestran conformidad actividades de bienestar. El 29% de las respuestas dadas por los trabajadores oficiales muestran inconformidad con esta gestión.

Estilo de Dirección

PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
16 Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	5	14	3	0	22
17 Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	5	14	3	0	22
18 En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	4	13	5	0	22
19 Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	5	14	3	0	22
20 El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	10	11	1	0	22
21 Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	3	18	1	0	22
22 Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	4	15	3	0	22
23 Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	5	15	2	0	22
24 No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	1	14	4	3	22
25 Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	5	15	2	0	22
Total de respuestas en la variable	47	143	27	3	220
%	21%	65%	12%	1%	100%
	86%				

En esta dimensión nos enfocamos en los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Teniendo en cuenta que el estilo de dirección por parte de los líderes, jefes y coordinadores de cada área garantiza un adecuado clima organizacional, se observa un nivel de satisfacción no muy alto por parte

41

Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	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

de los servidores públicos con un porcentaje de 86% situado en las respuestas, de acuerdo y totalmente de acuerdo con aspectos como capacidades del jefe para dirigir el área, el trato y la motivación que reciben de su parte, de qué manera son tenidos en cuenta en sugerencias y la retroalimentación que reciben no sólo en aspectos positivos sino también negativos para así poder mejorar. En comparación con la vigencia 2022 que tuvo un porcentaje de satisfacción del 97% se evidencia claramente que hubo un descenso en la percepción de los servidores públicos en cuanto al estilo de dirección.

Comunicación e Integración

PREGUNTA		Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem	
26	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	4	15	3	0	22	
27	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	4	14	3	1	22	
28	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	1	17	3	1	22	
29	En mi área compartimos información útil para el trabajo	5	16	1	0	22	
30	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	6	14	2	0	22	
31	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	4	18	0	0	22	
Total de respuestas en la variable		24	94	12	2	132	
		%	18%	71%	9%	2%	100%
		89%					

La comunicación e integración es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se obtuvo como resultado una percepción positiva de 89% demostrando que efectivamente los trabajadores oficiales consideran que tienen niveles de comunicación asertivas en áreas de trabajo, la entidad emite información formal sobre lo que ocurre en la entidad, se muestra satisfacción de la manera cómo se comunica el área de trabajo y tienen conocimiento de a quién pueden recurrir en caso de presentarse algún problema.

	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 en Equipo

PREGUNTA		Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
32	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	6	13	3	0	22
33	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	4	16	2	0	22
34	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la	1	21	0	0	22
35	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	2	19	1	0	22
36	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	5	17	0	0	22
Total de respuestas en la variable		18	86	6	0	110
		%	16%	78%	5%	100%
		95%				

El trabajo en equipo es aquel realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables. El 95% de las respuestas coinciden en estar de acuerdo de manera positiva con esta dimensión evidenciando que los trabajadores oficiales de la entidad reconocen que el trabajo en equipo es provechoso para todos y de esta manera se obtienen mejores resultados teniendo en cuenta que se busca el logro de objetivos en común.

Capacidad Profesional

PREGUNTA		Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
37	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	11	11	0	0	22
38	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	10	11	1	0	22
39	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	4	17	1	0	22
40	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	5	15	2	0	22
41	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	9	13	0	0	22
42	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	3	16	3	0	22
43	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	9	13	0	0	22
44	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	10	11	1	0	22
Total de respuestas en la variable		61	107	8	0	176
		%	35%	61%	5%	100%
		95%				

	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

La capacidad profesional se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan. Esta sección tuvo una percepción positiva y los trabajadores oficiales coinciden en que cuentan con las habilidades, conocimientos, motivación y tienen claridad para llevar a cabo las funciones que deben cumplir dentro de su área de trabajo, considerando también que tienen buen desempeño ante sus jefes. Es importante señalar que esta variable obtuvo un porcentaje del 96% en las opciones totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo cual refleja la fortaleza percibida en esta variable.

Medio Ambiente Físico

PREGUNTA		Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total respuestas por ítem
45	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	6	12	3	1	22
46	Mi área de trabajo permanece ordenada	8	12	2	0	22
47	Mi área de trabajo permanece limpia	9	13	0	0	22
48	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	2	19	1	0	22
49	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	3	12	7	0	22
50	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	5	15	2	0	22
51	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	8	12	2	0	22
Total de respuestas en la variable		41	95	17	1	154
%		27%	62%	11%	1%	100%
			88%			

Esta sección trata de las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores oficiales. La mayoría de los servidores (88%) está de acuerdo en que se encuentran trabajando en condiciones dignas y ambientes físicos seguros. Sin embargo el 12% de las respuestas dadas por los trabajadores oficiales coinciden en no estar de acuerdo con el cumplimiento de estos ítems.

	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

Análisis De La Información

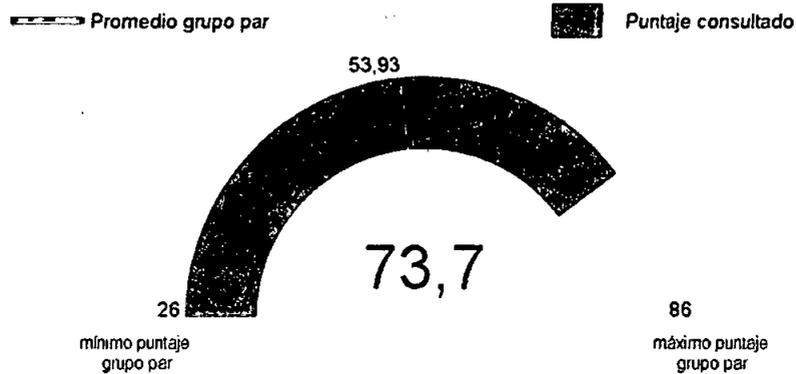
Para la interpretación de los resultados prevalecen las afirmaciones Totalmente de acuerdo y De acuerdo, con el objetivo de determinar las puntuaciones positivas en el marco de la percepción que tienen los trabajadores oficiales del ambiente laboral, cultura organizacional, lo que conforma el Clima organizacional de la entidad.

Estas puntuaciones determinan el nivel en el que se encuentra la entidad para la vigencia 2023, así los puntos obtenidos se comparan con el puntaje ideal que es de 90% u 90 puntos y se logra evidenciar que la entidad se encuentra sobre el puntaje ideal con un puntaje de 90% o 90 puntos.

CATEGORIA DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL	PUNTAJE IDEAL	PUNTAJE IFC 2023
1. Orientación organizacional	90	93
2. Gestión estratégica del Talento Humano		83
3. Estilo de dirección		86
4. Comunicación e integración		89
5. Trabajo en equipo		95
6. Capacidad profesional		95
7. Medio ambiente físico		88
TOTAL		90

	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

11. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión - FURAG



GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	31,3	39,1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1	43,9
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	85,3	54,3
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	65,6	60,9

porcentaje en la estrategias de desvinculación asistida y retención del conocimiento así como eficacia y eficiencia de la selección meritocracia del talento humano principalmente, las acciones de mejora se incluirán en los planes de bienestar, capacitación e inducción; sin embargo por la naturaleza de la entidad y por consiguiente de los servidores no se tiene implementado un sistema de meritocracia, salvo el que se pueda adelantar con la selección del control interno en donde la norma regula su vinculación.

	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

12. Planeación De La Gestión Estratégica Del Talento Humano

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en la 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.

12.1 Ciclo del Servidor Público

Su propósito es brindar las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad: de manera tal que, oriente el ingreso y desarrollo de los servidores para garantizar el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

	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

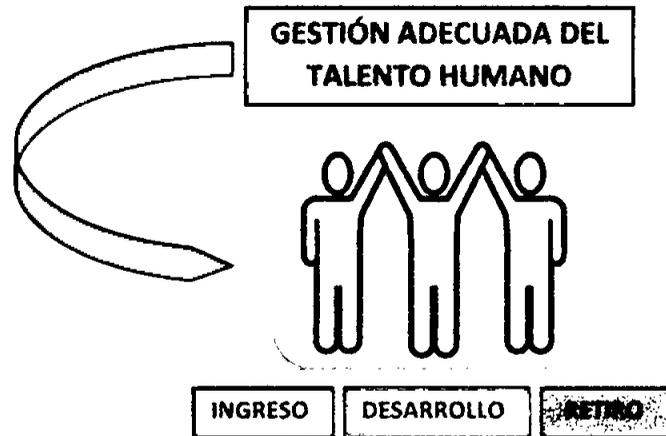


Ilustración 1: Gestión adecuada del Talento Humano. (IFC., 2023)

12.1.1 Planeación

Desde este subcomponente se inicia el proceso de la revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano el cual incorpora los siguientes aspectos.

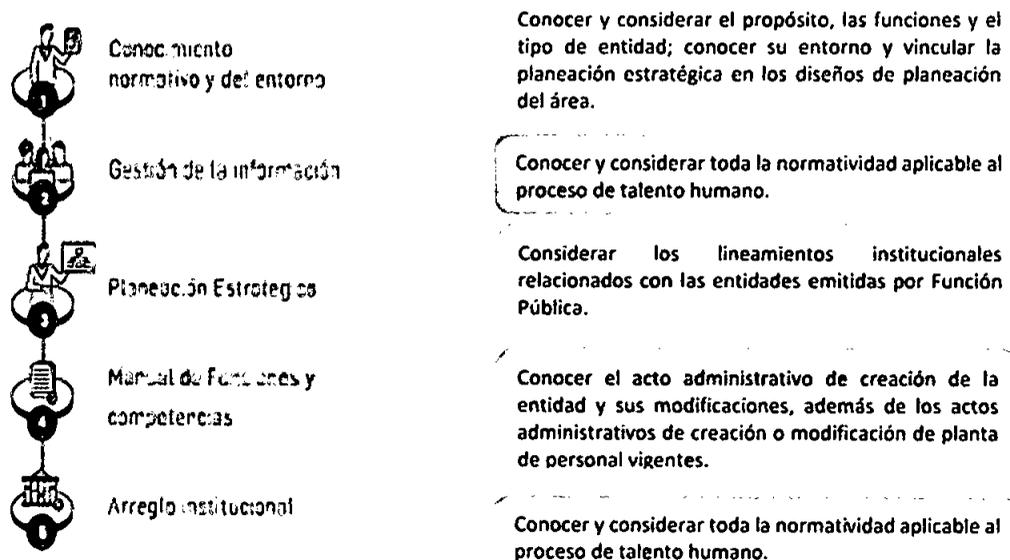
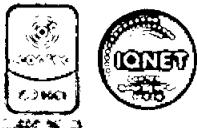


Ilustración 2: Subcomponente de Planeación. (IFC., 2023)



	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

12.1.2 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.

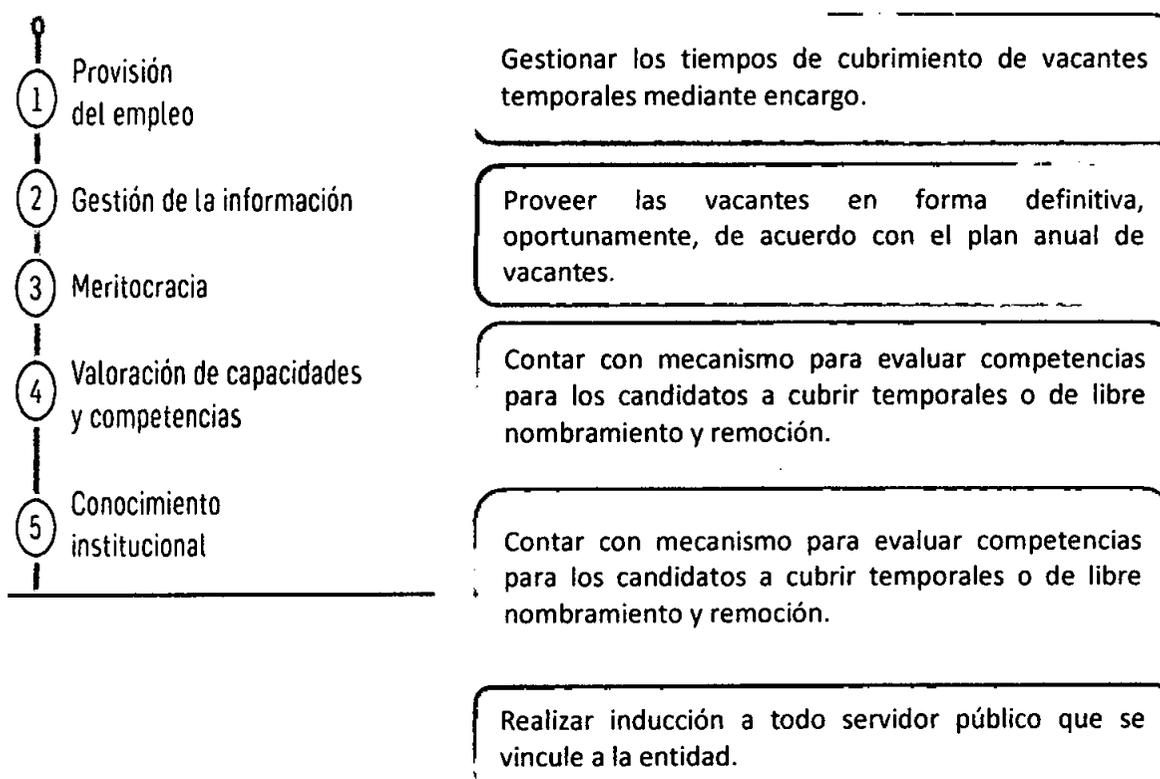


Ilustración 3: Subcomponente de Ingreso. (IFC., 2023)

	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

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: El proceso de inducción, también conocido como proceso de integración o proceso de orientación, se refiere a las actividades diseñadas para facilitar la adaptación de un nuevo servidor a su puesto de trabajo y a la cultura organizacional de la entidad. El objetivo principal de la inducción es proporcionar al empleado la información y las herramientas necesarias para que pueda desempeñar su trabajo de manera efectiva y sentirse parte de la organización.

A continuación, se describe el proceso de inducción:

- ❖ **Recepción y bienvenida:** En el primer día del nuevo servidor, se le recibe y se le da una cálida bienvenida por parte del personal de talento humano y del supervisor.

Se le proporciona un recorrido por las instalaciones, se le presenta a sus colegas y se le muestra su espacio de trabajo.

- ❖ **Presentación de la entidad IFC:** Se proporciona al nuevo empleado una visión general de la empresa, incluyendo su misión, visión, valores, historia, estructura organizativa y cultura empresarial.
- ❖ **Políticas y procedimientos:** Se proporciona información detallada sobre las políticas y procedimientos de la entidad, como horario laboral, normas de etiqueta, reglas de seguridad y salud ocupacional, uso de equipos y recursos, entre otros.
- ❖ **Presentación del equipo de trabajo:** El nuevo empleado tiene la oportunidad de conocer a los miembros de su equipo de trabajo y a otros colegas clave con los que interactuará en el desempeño de sus funciones.

 <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

Se promueve la interacción y se fomenta el establecimiento de relaciones laborales positivas.

- ❖ **Capacitación y formación:** Dependiendo del puesto de trabajo y las necesidades de desarrollo del nuevo servidor, se pueden proporcionar programas de capacitación específicos.

Estos programas pueden incluir formación técnica, entrenamiento en el uso de herramientas y sistemas, y desarrollo de habilidades específicas necesarias para el desempeño del trabajo.

- ❖ **Presentación de funciones y responsabilidades:** El supervisor o el responsable del área explica detalladamente las funciones y responsabilidades del nuevo empleado.

Se discuten los objetivos, las metas y las expectativas de desempeño, y se establecen las métricas de evaluación.

- ❖ **Comunicación interna:** Se brinda información sobre los canales de comunicación interna de la empresa, como reuniones de equipo, boletines informativos, plataformas de colaboración, correos electrónicos y sistemas de gestión de proyectos.

Se enfatiza la importancia de la comunicación abierta y efectiva en la organización.

- ❖ **Beneficios y compensaciones:** Se proporciona información sobre los beneficios y las compensaciones que la empresa ofrece, como el salario, seguro médico, pensión, capacitación y desarrollo profesional, entre otros.

- ❖ **Seguimiento y apoyo:** Durante todo el proceso de inducción, se brinda seguimiento y apoyo al nuevo empleado para asegurarse de que esté adaptándose adecuadamente. Se fomenta la comunicación abierta y se



	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

ofrecen oportunidades para hacer preguntas, resolver dudas y recibir retroalimentación.

Reinducción: La reinducción de un servidor público se refiere al proceso de actualizar y reorientar a un empleado público existente en cuanto a políticas, procedimientos, cambios organizacionales, actualizaciones normativas u otros aspectos relevantes de su trabajo. La reinducción es importante para garantizar que los servidores estén al tanto de los cambios y continúen desempeñándose de manera efectiva en su rol. A continuación, se describe un proceso de reinducción general:

- ❖ **Identificación de la necesidad de reinducción:** La necesidad de reinducción puede surgir debido a cambios en las políticas, reglamentos o procedimientos de la institución, cambios en el entorno laboral, nuevas tecnologías o cualquier otro factor que requiera que los empleados actualicen sus conocimientos y habilidades.
- ❖ **Evaluación de necesidades:** Antes de comenzar el proceso de reinducción, es importante realizar una evaluación de necesidades para identificar las áreas específicas que requieren actualización.

Esto puede hacerse a través de encuestas, entrevistas o evaluaciones de desempeño.

- ❖ **Diseño del programa de reinducción:** Con base en los resultados de la evaluación de necesidades, se diseña un programa de reinducción que aborde las áreas identificadas.

El programa puede incluir sesiones de capacitación, talleres, materiales de capacitación en línea, videos o cualquier otro método de entrega de información.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/05/2018
			VERSIÓN:00

- ❖ **Comunicación y planificación:** Se comunica a los empleados sobre el proceso de reinducción, se les explica el propósito y se establece un cronograma para las sesiones o actividades de reinducción. También se asegura de que los empleados tengan tiempo suficiente para participar en el proceso.
- ❖ **Sesiones de reinducción:** Las sesiones de reinducción se llevan a cabo de acuerdo con el programa establecido. Estas sesiones pueden ser realizadas por expertos internos o externos, y pueden incluir presentaciones, discusiones, ejercicios prácticos o cualquier otro enfoque educativo adecuado.
- ❖ **Actualización de políticas y procedimientos:** Durante la reinducción, se proporciona a los empleados información actualizada sobre las políticas y procedimientos de la institución. Se les explica cualquier cambio relevante y se les aclara cualquier duda que puedan tener.
- ❖ **Actualización de habilidades y conocimientos:** Si hay cambios en las tecnologías o en las habilidades requeridas para el desempeño del trabajo, se ofrecen oportunidades de capacitación para actualizar las habilidades y conocimientos de los empleados.
- ❖ **Retroalimentación y seguimiento:** Después de la reinducción, se solicita retroalimentación de los empleados para evaluar la efectividad del programa. También se realiza un seguimiento para asegurarse de que los empleados estén aplicando lo aprendido en su trabajo diario y se les brinda apoyo adicional si es necesario.

Es importante destacar que el proceso de reinducción puede variar dependiendo de la naturaleza de los cambios y las necesidades específicas de la institución. El objetivo principal es asegurar que los empleados estén actualizados y capacitados para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente.

	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

12.1.3 Desarrollo

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:

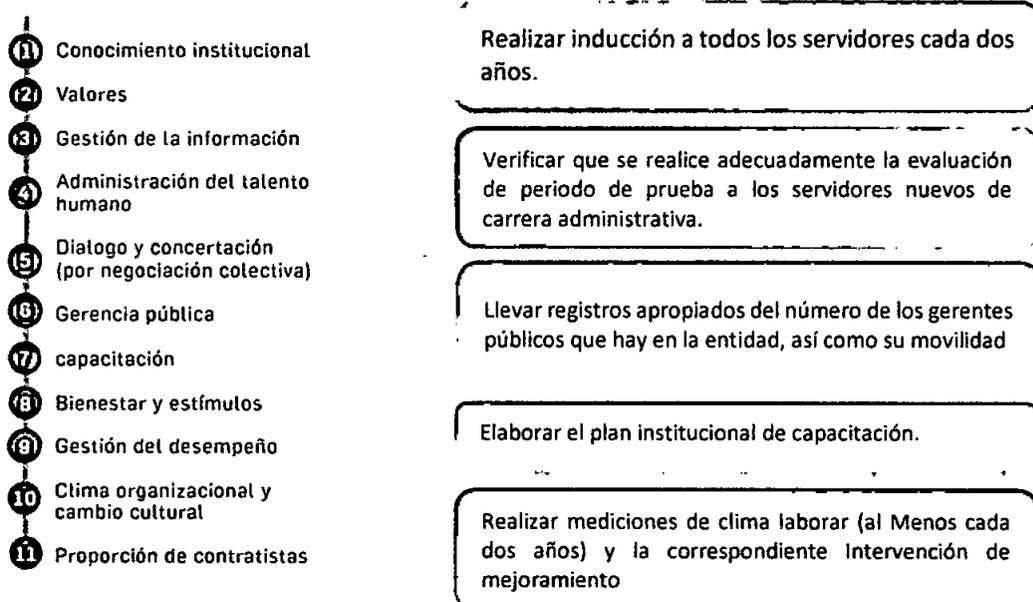


Ilustración 4: Subcomponente Desarrollo. (IFC., 2023)

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

54



	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

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.
- ❖ **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: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

	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

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 y no formal para sus servidores; 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 se puedan aplicar de acuerdo a la naturaleza de la entidad.

12.1.4 Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, se refiere al proceso en el cual un servidor público finaliza su relación laboral con la institución en la que trabaja. El retiro puede ocurrir por diferentes razones, como jubilación, renuncia voluntaria, término del contrato, despido o fallecimiento, este tema cobra

56

	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

importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público.

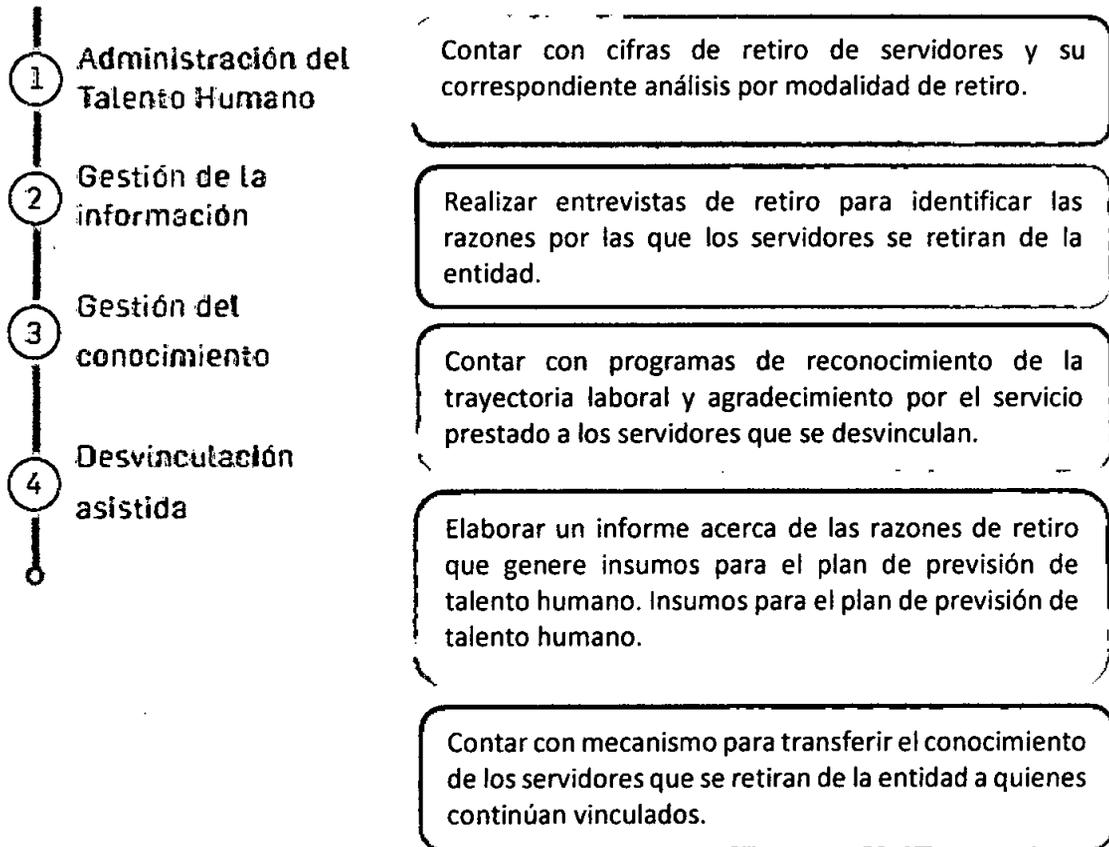


Ilustración 5: Subcomponente del Retiro. (IFC., 2023)

A continuación, se describe el proceso general de retiro de un servidor público:

- Notificación de retiro:** El servidor público debe notificar a la Gerencia su intención de retirarse. La notificación debe ser escrita, y es recomendable que se haga con suficiente antelación.

 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

- ❖ **Documentación y trámites:** Una vez notificado el retiro, el servidor público deberá cumplir con los trámites administrativos requeridos. Esto puede incluir completar formularios de retiro, entregar los documentos necesarios y proporcionar información para el cálculo de beneficios o liquidación.
- ❖ **Liquidación de beneficios:** En caso de jubilación o retiro voluntario, se realiza la liquidación de los beneficios correspondientes. Esto puede incluir el pago de prestaciones, indemnización por años de servicio, vacaciones no disfrutadas, bonificaciones o cualquier otro beneficio acordado en la legislación o contrato colectivo de trabajo.
- ❖ **Devolución de recursos y equipos:** El servidor público debe devolver todos los recursos y equipos que le hayan sido asignados durante su periodo de empleo. Esto puede incluir uniformes, tarjetas de identificación, herramientas, vehículos, dispositivos electrónicos u otros bienes de la institución.
- ❖ **Cancelación de registros y accesos:** Se procede a la cancelación de los registros y accesos del servidor público a los sistemas, plataformas y áreas de la institución. Esto se realiza para garantizar la seguridad de la información y prevenir el acceso no autorizado.
- ❖ **Entrega de informes o documentación:** Dependiendo del puesto y las responsabilidades del servidor público, puede ser necesario entregar informes finales, documentación o archivos relevantes a su supervisor o departamento designado. Esto asegura una transición adecuada y la continuidad del trabajo.
- ❖ **Despedida y desvinculación:** Una vez que se han completado todos los trámites administrativos y se han devuelto los recursos y equipos, el servidor público es formalmente despedido y se le entrega un reconocimiento o certificado relacionado con su tiempo de servicio.

	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

También se le informa sobre los derechos y beneficios posteriores al retiro, como acceso a servicios de salud o programas de apoyo para el caso de retiro por jubilación.

13. Desarrollo Del Plan Estratégico Del Talento Humano 2023

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



Ilustración 6: Gestión de talento Humano.
(Funcion, 2016)

El desarrollo del plan se orienta principalmente en generar acciones con el fin de mantener las variables con óptimos resultados mejorar los desempeños de las variables con resultados bajos de acuerdo al autodiagnóstico del PETH Y resultado FURAG con el objetivo de dar cumplimiento a parámetros normativos y mejorar el ambiente laboral.

 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

RUTA	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	BENEFICIARIOS
	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	
	Fomentar actividades del Plan de Bienestar	Desarrollo	
	Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	
	Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	Servidores, Contratistas y pasantes
	Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento	Retiro	
	Actualizar e implementarla estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación	
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	
	Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	
	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	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

	<p>Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.</p> <p>Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados</p> <p>Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.</p>		
<p>RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i></p>	<p>Gestionar la dotación de vestido de labor como mejora de la imagen corporativa.</p> <p>Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes</p> <p>Actualizar el manual de funciones y competencias laborales y Guías de Cargos conforme con las necesidades de la Entidad</p> <p>Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.</p>	Desarrollo	
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</p>	<p>Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.</p> <p>Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor</p>		

Tabla 12: Desarrollo Del Plan (IFC., 2023)Estratégico Del Talento Humano. (IFC., 2023)

14. Planes Integrados De Talento Humano

Se establecen los planes para la vigencia 2024 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.

	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

Plan de bienestar social e incentivos.

Plan institucional de formación y capacitación.

Plan Estratégico de Talento Humano.

Plan de trabajo Anual en seguridad y salud en el trabajo.

Ilustración 7: planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano. (IFC., 2023)

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.

	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. 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 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

	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

- 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.
- Revisar y ajustar manuales de funciones y guías de cargos estableciendo competencias para contar con personal competente y calificado, que responda a los retos que demanda el cumplimiento del objeto institucional, a la vez que se fortalece la capacidad operativa través de capital humano; permitiendo que el Instituto Financiero se prepare para responder a los retos que demanden como ejecutor de políticas departamentales.

16. Política 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.

	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

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.



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

Ilustración 8: Triángulo de la Integridad.
(Funcion, 2016)

	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

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 y normas internas

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.

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.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/36/2013
			VERSIÓN:00

Se diseñara un sistema de alertas tempranas para prevenir y mitigar cualquier que pueda afectar el clima laboral.

Teletrabajo: por ahora no existe un estudio que nos indique si puedan asistir algunos cargos que por la naturaleza de sus tareas estén susceptibles de someterse a forma de teletrabajo

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 garantiza 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

17. Plan De Acción Matriz Estratégica Del Talento Humano - GETH

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH se obtuvo un puntaje de 77.9 % en la política de gestión estratégica de talento humano y de 33.1% en la política de integridad; es necesario priorizar la gestión del Talento Humano en el Instituto.

Dicho diagnóstico arrojó que la ruta para generar innovación con pasión obtuvo el menor puntaje con 60 puntos.

Actividades a tener en cuenta:

- ❖ Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de 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, priorizarlas de acuerdo a disponibilidad presupuestal y objetivos institucionales, realizarlas, evaluarlas y revisar su eficacia:

68

📍 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare. ☎ PBX: 320 889 9573.

✉ E-mail: Instituto@ifc.gov.co



	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 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.
- 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.

	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

❖ 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 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.

❖ Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento, 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.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2013
			VERSIÓN:00

18. 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
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del desempeño Gestión de la información
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación Gestión de la información

Tabla 13: Articulación De Las Estrategias Con Las Rutas De Valor. (IFC., 2023)

19. Seguimiento Del Plan Estratégico

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

	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

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	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano
Plan de Acción	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano

Tabla 14: mecanismos desarrollados para evaluar la gestión estratégica del talento humano en el IFC. (IFC., 2023)

	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

20. 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 evaluar 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.



	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

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 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.



 <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

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
00	27-09-2019	Creación del documento dando cumplimiento a la Ley 1221 de 2008
01	26-01-2022	Actualización vigencia 2022
02	01-2023	Actualización vigencia 2023
03	01-2024	Actualización vigencia 2024

