

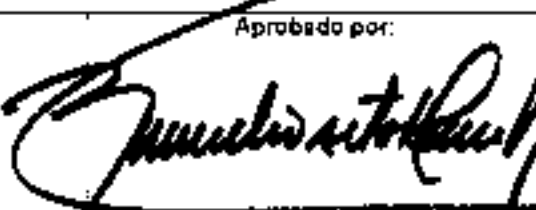



PLA ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 <p>MAREZA TÓVAR GUTIERREZ Profesional Talento Humano</p>	 <p>MIRIAM LOPEZ ZAMUDIO Subgerente Administrativa y Financiera</p>	 <p>BRAULIO CASTELBLANCO VARGAS Gerente COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO Acta No. 03 - 2023</p>

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 13/06/2013 VERSIÓN:00

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2	JUSTIFICACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
3	FUNDAMENTO LEGAL	5
4	OBJETIVOS DEL PLAN	8
4.1	General	8
4.2	Estrategico	9
5	MARCO ESTRATÉGICO	9
5.1	Misión	10
5.2	Visión	10
6	ALCANCES	10
6.1	Alcance del Plan	10
6.2	Alcance de la Dimensión	10
7	RUPTAS CRECIÓN DEL VALOR	11
8	COMPONENTES	18
9	CARACTERIZACIÓN	18
10	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH 2021	27
11	RESULTADOS MEDICIÓN – CL MA ORGANIZACIONAL	29
12	MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG	33
13	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	34
13.1	Ciclo del Servidor Público	35
13.1.1	Ingreso	35
13.1.2	Desarrollo	36
13.1.3	Retiro	38
14	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2022	39

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

15.	PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	41
16.	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	42
17.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	43
18.	PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO -GETH,	46
19.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR	49
20.	SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO	50
21.	GLOSARIO	51



	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. GENERALIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare IFC, tiene carácter indicativo y su desarrollo se encuentra orientado en el Plan Estratégico Institucional, a través de su contenido se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Administración de Talento Humano enfocándose principalmente en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas, actividades enfocadas a generar un mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, de tal manera que esto permita la satisfacción, motivación y compromiso que garanticen un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos.

El plan se encuentra enmarcado bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y prioriza la Política de Integridad buscando incentivar en cada servidor la promesa de ejercer su labor bajo los valores del servicio público, respondiendo a las demandas de los ciudadanos y 'asumiendo el reto de la construcción de la paz'

Este instrumento se constituye en una herramienta eficaz que contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales a través del fortalecimiento de los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro. Así mismo, la Función Pública nos invita a concentrar esfuerzos de manera integral para cerrar brechas y fortalecer estrategias, que permitan crear valor en la misión que tienen las entidades públicas frente a las necesidades propias de los ciudadanos, con respuestas oportunas y efectivas a la solución de problemas que requieren, resaltando la importancia de la transformación digital en los procesos que se realizan en el Estado Colombiano y el desarrollo de competencias digitales y complementarias que requieren los servidores denominados servidores públicos 4.0.

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO - PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN 12/05/2018
			VERSIÓN: 00

trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso del Instituto se ubica en el segundo nivel "transformación (61 - 80)" con una valoración de 78.2 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 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

2. FUNDAMENTO LEGAL

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

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estimulos para los empleados del Estado
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Exp:de normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/09/2019 VERSIÓN: 00

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 1221 del 16 de julio de 2008 establece normas para promover y regular el teletrabajo.
- Ley 1753 de 2015 Artículo 133 de la Integración de Sistemas de Gestión.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018
			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 de 2017 que modifica algunos apartes de la Ley 1361 de 2009 'Ley de Protección Integral a la Familia'. Estos cambios involucraron un compromiso directo por parte del Estado hacia el asistencialismo de derechos de personas vulnerables en aras de fortalecer la integración de la familia, también faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores que procuren un acercamiento con los miembros de su familia
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 del DAFP
- Resolución 1111 de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
- 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 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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 13/04/2018
			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 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano.
- 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 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.

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PEH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN: 00

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 de la implementación del Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Creación de una herramienta 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
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Elaborar y desarrollar un programa de inducción y re inducción.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el aplicativo SIGEP II II.
- Promover el liderazgo del personal con fundamento en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica de talento humano contando con información oportuna, confiable y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Promover el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores que les permitan afrontar las nuevas condiciones laborales

4. MARCO ESTRATÉGICO

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

	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

4.1. 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. ALCANCES

5.1. Alcance del Plan



El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades en los componentes: bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, base de datos, información actualizada del personal, identificación y documentación de los perfiles requeridos y finaliza con seguimiento y control de las actividades desarrolladas para cada uno de ellos; beneficiará a todos los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare en los componentes que le aplican: plan institucional de capacitación, plan de bienestar social y extensivo a sus colaboradores según aplique de acuerdo con la norma establecida.

5.2. Alcance de la Dimensión

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores fundamentado en pilares como el desarrollo y crecimiento, competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/04/2018 VERSIÓN: 00

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

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

6. RUTAS CREACIÓN DEL VALOR

(Fuente – Función Pública)



RUTA DE
LA
FELICIDAD

La felicidad nos hace productivos

*Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Como lo plantea Seppala (2016), "durante una ajetreada semana de



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/04/2018 VERSIÓN:00

trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5). Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues "los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden" (párr. 5) (Seppala 2016). Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la 'Ruta de la Felicidad', y se compone de las siguientes sub-rutas:



Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. El ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.



Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia para su crecimiento personal o profesional o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.



Ruta para implementar incentivos basados en salarios emocionales, más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.



Ruta para generar innovación con pasión: las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

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

	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 DEL CRECIMIENTO *Liderando talento*

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

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

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

E Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento: es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación de su personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

E Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro: el líder está siempre enfocado en conseguir los objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir de que la gente vinculada a estas iniciativas se encuentre motivada y sienta el bienestar necesario para concentrarse en su trabajo.

E Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: el fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.

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



Ruta de formación para capacitar servidores que sabrán lo que hacen, la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades, y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.

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

RUTA DEL SERVICIO

Al servicio de los ciudadanos

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

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



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH04-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018 VERSIÓN 00

de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos



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

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

RUTA DE
LA
CALIDAD

La cultura de hacer las cosas bien.

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

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

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



	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

2.1 -

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

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

2.2 -

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

Temáticas relacionadas con esta ruta: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

Conociendo el talento

Tal como lo identificó la consultora Deloitte en su estudio de 2014 (Ver Ilustración 25), uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para una gestión estratégica del talento humano es el relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH001-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/09/2018 VERSIÓN: 00

son un insumo fundamental para la toma de decisiones, sin dejar de tener en cuenta que son los líderes los que aplican exitosamente lo que los algoritmos les sugieren. Como lo afirma Garton (2017)

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

1.1.

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

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



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018
			VERSIÓN:00

7. COMPONENTES

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

- Bienestar social e incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

8. 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, para la caracterización de los servidores se tomó como fecha corte 30 de diciembre de 2022



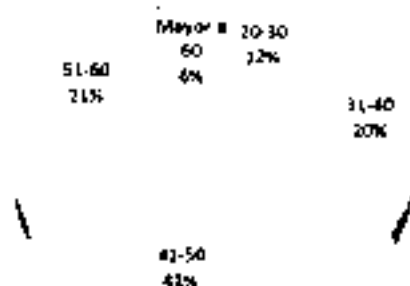
La Planta de personal del Instituto Financiero de Casanare actualmente se encuentra establecida mediante Acuerdo 02 del 28 de enero de 2022 con un total de 34 servidores públicos de los cuales 7 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 21%, uno (1) de periodo fijo es decir el 3% y 26 trabajadores oficiales con una participación del 76%.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN 15/04/2018
			VERSIÓN:00

De los 34 funcionarios, 8 son empleados públicos y 26 trabajadores oficiales

Al finalizar la vigencia fiscal 2022, la composición del empleo por género fue del 71% correspondiente a 24 mujeres y 10 hombres con una participación del 29%.

En los niveles directivos y decisorios las mujeres alcanzaron una participación del 75%, superando el porcentaje establecido en la Ley 581 de 2000 que establece un porcentaje mínimo del 50% de los cargos para ser ejercidos por mujeres.



Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con 14 servidores entre 41 a 50 años 7 servidores entre 51 y 60 años y 2 son mayores a 60 años. Es decir que el 73% de los servidores son mayores de 40 años, como se describe en la siguiente tabla

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		VERSIÓN:00

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
<i>Directivo</i>	0	1	1	1	0	3
<i>Asesor</i>	0	2	0	1	0	3
<i>Profesional</i>	1	2	9	3	1	16
<i>Técnico</i>	1	0	1	0	0	2
<i>Asistencial</i>	1	2	3	2	1	10
<i>total</i>	4	7	14	7	2	34
%						

60 años
 51-60
 41-50
 31-40
 20-30

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2014 VERSIÓN: 00

El nivel de rotación de personal en la entidad se focaliza en los empleados públicos debido a la naturaleza del cargo, la cual corresponde a libre nombramiento y remoción, rotación asociada a los periodos de gobierno.

Diferente comportamiento encontramos en los trabajadores oficiales cuya estabilidad está basada principalmente en la convención colectiva de trabajo y la modalidad de vinculación la cual está dada por un contrato laboral

La siguiente tabla se refleja la distribución de los servidores por nivel de acuerdo a los años de permanencia, el 54.5 de los servidores cuentan con una permanencia de las 10 años en la entidad y los niveles directivo y asesor no superan los tres años.

NIVEL	0-5	06-10	11-20	21-30	TOTAL
Directivo	3	0	0	0	3
Asesor	3	0	0	0	3
Profesional	4	1	5	6	16
Técnico	1	0	0	1	2
Asistencial	2	2	6	0	10
total	13	3	11	7	34

%

H	0
M	1
total	1

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO - PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2016 VERSIÓN: 00

4

8

13

9

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

NIVEL	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	DIVORCIADOS	TOTAL	
Directivo	0	3	0	0	3	
Asesor	0	3	0	0	0	3
Profesional	3	5	0	5	3	16
Técnico	1	1	0	0	0	2
Asistencial	5	1	0	3	1	10
total	9	13	0	8	4	34
%						

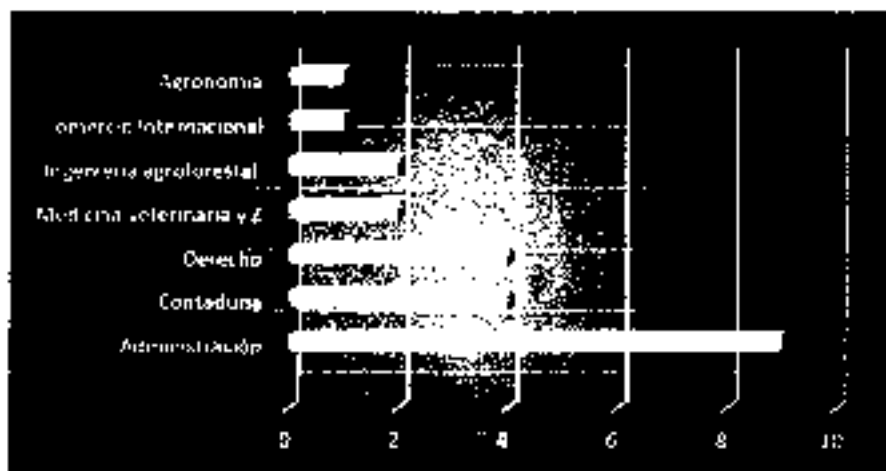
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018 VERSION:00



Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor al cierre de la vigencia fiscal 2022 encontrando que los servidores con formación profesional alcanza la mayor participación con un porcentaje del 35% correspondiente a 12 servidores. 10 son especializados correspondiente al 29%, Seguido de 7 servidores con formación bachiller, alcanzando una participación del 21%, la entidad cuenta con 2 servidores del nivel técnico correspondiente al 6%, de los bachilleres dos se encuentran cursando carrera universitaria y 1 con posgrado en la modalidad de maestría. Distribuidos por dependencias como se muestra en la siguiente tabla

NIVEL	MASTER	ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	BACHILLER	ESTD. UNIVERSIT	TOTAL
Gerencia	1	0	0	0	0	0	1
Oficina A. Jurídica	0	2	0	0	1	0	3
Oficina A. Planeación	0	1	1	0	0	0	2
Subgerencia Activa y Fra	0	2	4	2	3	1	12
Subgerencia Comercial y	0	4	7	0	3	1	15
Control Interno	0	1	0	0	0	0	1
total	1	10	12	2	7	2	34
%	2,9	29,4	35,3	5,9	20,6	5,9	100,00

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018 VERSIÓN: 00



Frente a las carreras universitarias, los servidores registran 7 diferentes profesiones; se observa claramente que el núcleo básico del conocimiento en Administración es la profesión que predomina, seguido por Derecho, Contaduría Pública, Medicina veterinaria y Zootecnia, Ingeniería Agroforestal

Del núcleo básico en administración 5 de los nuevos son administradores públicos, profesionales con formación específica para ocupar cargos públicos, con una representación del representan el 14.5% del total de cargos.

De la misma manera conforman la planta de personal 7 servidores con formación en bachillerato, dos con formación técnica y dos estudiantes universitarios.

	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

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Gerente	1
2	Jefe oficina Asesora de Planeación	1
3	Jefe oficina Asesora Juridica	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

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Profesional Universitario grado 10	1
2	Profesional Universitario grado 5	1
3	Profesional Universitario grado 4	6
4	Profesional Universitario grado 2	1
5	Profesional Universitario grado 1	5
6	Técnico Operativo grado 7	2
7	Técnico Operativo grado 2	1
8	Auxiliar Administrativo grado 10	6
9	Auxiliar Administrativo grado 3	1
10	Auxiliar Administrativo grado 2	1
11	Auxiliar Administrativo grado 1	1
	TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	26

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTM00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2014 VERSIÓN: 00

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	0
OF. CIVIL DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	13
TOTAL PLANTA	8	26

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/09/2018 VERSION: 00

9. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH 2021

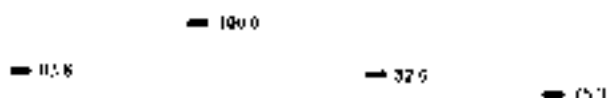
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 83.4 sobre 100

— 4

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del 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

Calificación por componentes



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. La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 25 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación.

	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

PREGUNTA	ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Comparto la misión y la visión de mi entidad	68%	72%	42%	16%	35%	48%	40%	25%
Los objetivos de mi entidad son claros	32%	28%	50%	72%	48%	49%	56%	35%
Las empleadas de la entidad participan en prácticas o programas institucionales	0%	0%	24%	6%	8%	4%	4%	4%
La entidad me tiene en cuenta en la planeación de sus actividades	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%
Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%
En mi área mantenemos los procesos para el desarrollo de trabajo	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%
Los presupuestos de mi área de trabajo garantizan el afectación de las acciones que se realizar	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%
Considero que mis funciones están claramente definidas	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%
El servicio cobra mente mi parte dentro del área de trabajo a que pertenezco	0%	0%	4%	4%	3%	0%	0%	0%

1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PREGUNTA	10	11	12	13	14	15
	Siempre que estoy involucrada en el trabajo que desempeño, me siento comprometida con los objetivos y actividades	48%	8%	32%	33%	23%
Considero que la persona que se vincula a la entidad recibe un buen tratamiento y herramientas adecuadas para realizar su trabajo	49%	70%	44%	56%	56%	12%
La capacitación es una prioridad en la entidad	4%	16%	24%	12%	4%	7%
Estoy satisfecha con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	0%	4%	0%	0%	2%	1%
La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	0%	0%	0%	0%	2%	1%
La entidad conoce los talentos de las personas que trabajan	0%	0%	0%	0%	2%	1%

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2016
			VERSIÓN:00

1. ESTILO DE DIRECCIÓN

PREGUNTA	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	Mi jefe tiene los conocimientos y habilidades para dirigir a su equipo	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planeamientos	En mi área el jefe asigna las reglas de trabajo de forma adecuada	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	El jefe que recibo de mi jefe es respaldado	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le hago	Recibo de mi jefe (recomendación, instrucciones) de los aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	Mi jefe que consultar con mi jefe antes de ejecutar a seguir en la realización del trabajo	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo
Totalmente de acuerdo	13.0%	12.0%	6.0%	9.0%	19.0%	9.0%	9.0%	7.0%	7.0%	7.0%
De Acuerdo	6.0%	10.0%	14.0%	13.0%	5.0%	15.0%	12.0%	14.0%	16.0%	12.0%
En Desacuerdo	1.0%	2.0%	2.0%	1.0%	3.0%	3.0%	2.0%	2.0%	0.0%	4.0%
Totalmente en Desacuerdo	0.0%	0.0%	2.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%

1. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

PREGUNTA	26	27	28	29	30	31
	En mi área de trabajo se me logran dar niveles de comunicación con mis colaboradores de trabajo que facilita el logro de los resultados	Me entero de lo que ocurre en mi área que me ayuda a tomar decisiones con más facilidad que con otros que son con unicas áreas laborales	Fácilmente me doy cuenta de la comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	En mi área de trabajo compartimos información útil para el trabajo	Fácilmente se logra tener comunicación con mis colaboradores	Cuando surge un problema, se con esta información que se debe resolver
Totalmente de acuerdo	10.0%	3.0%	4.0%	12.0%	6.0%	9.0%
De Acuerdo	12.0%	10.0%	15.0%	9.0%	14.0%	14.0%
En Desacuerdo	1.0%	7.0%	4.0%	2.0%	4.0%	1.0%
Totalmente en Desacuerdo	1.0%	4.0%	1.0%	1.0%	0.0%	2.0%



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018
			VERSIÓN: 00

1 TRABAJO EN EQUIPO

PREGUNTA	32	33	34	35	36
	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son tan sencillos por todos sus integrantes	Constaté que las personas de los grupos en los que participé, apoyan lo que se espera de ellas para la realización de sus tareas	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el resto
Totalmente de acuerdo	11.0%	6.0%	5.0%	10.0%	6.0%
De Acuerdo	41.0%	14.0%	17.0%	13.0%	17.0%
En Desacuerdo	3.0%	2.0%	2.0%	1.0%	1.0%
Totalmente en Desacuerdo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

CAPACITACION PROFESIONAL

PREGUNTA	37	38	39	40	41	42	43	44
	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	Señalan algunas fallas en el desempeño de mi trabajo	Soy uno de los especialistas que más se beneician en mi dependencia	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando es necesario por el bien de la entidad	Me siento motivado por el mejoramiento de los procesos de trabajo	Tengo confianza de por qué realizo mi trabajo	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo
Totalmente de acuerdo	11.0%	12.0%	8.0%	11.0%	21.0%	10.0%	12.0%	14.0%
De Acuerdo	43.0%	41.0%	41.0%	31.0%	17.0%	42.0%	41.0%	30.0%
En Desacuerdo	0.0%	1.0%	5.0%	2.0%	3.0%	3.0%	0.0%	1.0%
Totalmente en Desacuerdo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%

	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

MEDIO AMBIENTE FÍSICO							
PREGUNTA	45	46	47	48	49	50	51
	Si el área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	Si el área de trabajo permanece ordenada	Si el área de trabajo permanece limpia	Si el área de trabajo no electroliza aparatos ni actividades de mantenimiento que sean necesarias	Si el área de trabajo no hay contaminación alguna (ruido)	Si el área de trabajo la iluminación es la adecuada	Si el área de trabajo tiene suficiente ventilación
Totalmente de acuerdo	8.0%	13.0%	16.0%	5.0%	6.0%	10.0%	16.0%
De Acuerdo	11.0%	11.0%	8.0%	11.0%	13.0%	12.0%	6.0%
En Desacuerdo	4.0%	0.0%	0.0%	8.0%	4.0%	2.0%	0.0%
Totalmente en Desacuerdo	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	2.0%

11. MEDICIÓN FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG

En materia de MIPG, el Instituto Financiero de Casanare durante la vigencia 2022, obtuvo alcanzar un Índice de Desempeño Institucional – IDI 67,9 punto como resultado de la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, superando en 5.5 puntos el promedio del grupo par

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FÉCHA DE APROBACIÓN 15/04/2018 VERSIÓN 00

157

984

Fuente: FURAG

Índices detallados de la política de gestión de talento humano:

Índice	Descripción	Código	Fecha de aprobación
1	Política de Gestión de Talento Humano	PTH00-01	15/04/2018
2	Procedimiento de Selección de Personal	PTH01-01	15/04/2018
3	Procedimiento de Evaluación de Desempeño	PTH02-01	15/04/2018
4	Procedimiento de Promoción de Personal	PTH03-01	15/04/2018
5	Procedimiento de Capacitación de Personal	PTH04-01	15/04/2018
6	Procedimiento de Retiro de Personal	PTH05-01	15/04/2018
7	Procedimiento de Control de Asistencia	PTH06-01	15/04/2018
8	Procedimiento de Control de Vacaciones	PTH07-01	15/04/2018
9	Procedimiento de Control de Ausencias	PTH08-01	15/04/2018
10	Procedimiento de Control de Faltas	PTH09-01	15/04/2018
11	Procedimiento de Control de Sanciones	PTH10-01	15/04/2018
12	Procedimiento de Control de Premios	PTH11-01	15/04/2018
13	Procedimiento de Control de Reservas	PTH12-01	15/04/2018
14	Procedimiento de Control de Turnos	PTH13-01	15/04/2018
15	Procedimiento de Control de Horarios	PTH14-01	15/04/2018
16	Procedimiento de Control de Salarios	PTH15-01	15/04/2018
17	Procedimiento de Control de Beneficios	PTH16-01	15/04/2018
18	Procedimiento de Control de Seguros	PTH17-01	15/04/2018
19	Procedimiento de Control de Pensiones	PTH18-01	15/04/2018
20	Procedimiento de Control de Jubilaciones	PTH19-01	15/04/2018
21	Procedimiento de Control de Retiros	PTH20-01	15/04/2018

Fuente: FURAG 2023.

34 

	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

La vigencia 2023 permitirá tomar acciones la cuales puedan mejorar la capacidad de gestionar adecuadamente el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas del IFC, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos y los empleados oficiales.

12. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

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

12.1. Ciclo del Servidor Público

12.1.1 Ingreso

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

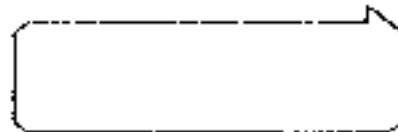
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN 15/05/2014 VERSIÓN:00

- Virgulación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo
- Inducción: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la entidad. A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por el ITC
- Reinducción: se reorientará la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta

12.1.2. 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:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 13/08/2018 VERSIÓN:00




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

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

- Formación y capacitación. Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO PTH00-07
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN 15/04/2018
			VERSIÓN 00

finés 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 Estimulos: 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. Para el IFC la estrategia estará orientada en el desarrollo de un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Instituto y sus familias, promoviendo la participación entre otros programas: culturales, deportivos y recreativos mediante actividades específicas que atiendan a los intereses y características de los servidores, con base en los valores y principios institucionales. También mediante la promoción de espacios para el reconocimiento y enaltecer el compromiso y la labor desempeñada por el servidor público.
- Apoyo a la Educación Formal: como parte de incentivos a sus servidores el IFC contempla el apoyo para financiar programas de educación formal para sus servidores.

	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

y el núcleo de su familia, a través de realización de convocatorias, lo anterior sujeto a disponibilidad presupuestal

- Gestión del Desempeño: el IFC cuenta con un proceso para la valoración del desempeño con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación, cuyo propósito es verificar, valorar y cuantificar la contribución al logro de las metas y objetivos institucionales por parte de los servidores e identificar oportunidades de desarrollo de competencias.
- Movilidad: cuando se considere necesario el Instituto adelantará a través de la gestión de talento humano diferentes procedimientos que permitirán la movilidad horizontal y vertical de los servidores: reubicaciones, traslados, comisiones, encargos, entre otros que le apliquen a la entidad.

12.1.3. Retiro

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

13. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO 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, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/09/2018
			VERSIÓN: 00

El desarrollo del plan se orienta principalmente en generar acciones con el fin de 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.

RUTA	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	BENEFICIARIOS
	Elaborar o 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 Fomentar actividades del Plan de Bienestar	Planeación Desarrollo	
	Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad	Desarrollo	
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluido en el PIC.	Desarrollo	
	Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Concomenio, para la transferencia de concomenio	Ingreso Retiro	Servidores, Contratistas y pasantes
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Actualizar e implementar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entdad	Planeación	
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluidas en el PIC	Desarrollo	
	Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	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>Difundir información, aprendizaje y desarrollo de nuevas competencias alineadas al servidor 4.0</p> <p>Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad</p> <p>Mantener actualizada a 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>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> <p>Gestionar la información en el S.G.E.P II respecto a lo correspondiente de Talento Humano</p> <p>Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor</p>	
<p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>		Desarrollo
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>		

14. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2023 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH siendo así cuatro (4) planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan institucional de capacitación PIC

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 13/05/2018 VERSIÓN: 00

3. Plan Estratégico de Talento Humano.

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

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

1. **Disponer de Información:** Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión

2. **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano** Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra el IFC, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollarse

3. **Elaborar el plan de acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicado el Instituto, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado "formato plan de acción"

4. **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro)

5. **Evaluación la Gestión:** Se realiza a través del seguimiento a cada plan, los indicadores de gestión e informes del área con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/08/2018
			VERSION:00

Estrategias

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

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

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

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PTM00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 13/06/2018 VERSIÓN: 00

16. POLITICA DE INTEGRIDAD

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

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

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

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

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO PTM00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN 15/9/2018 VERSIÓN.00



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

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

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

Estrategia para el cumplimiento de la Política de Integridad

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

Gestión del Cambio La gestión del talento humano conlleva hacer intervenciones cuyos cambios sean planificados, poder garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las

	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

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

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

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

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

Vinculación grupos étnicos: atendiendo al enfoque diferencial en desarrollo del principio de igualdad que se señala en la Sentencia de la Corte Constitucional T-010 de 2015, el IFC se compromete a formular e implementar políticas incluyentes para los proveedores de servicios y trabajadores como iniciativas que contribuyan de alguna manera a la generación de oportunidades para las personas pertenecientes a grupos étnicos y de diferente procedencia territorial o en situaciones específicas de vulnerabilidad (como lo son las comunidades indígenas.



	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

afro, negras, palanqueras, raizales y ROM) de igual manera se tendrán en cuenta políticas de inclusión para la población con capacidades diferentes

17. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH se obtuvo un puntaje de 66.5 % en la política de gestión estratégica de talento humano y de 37.5% en la política de integridad; se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en el Instituto. Dicho diagnóstico arrojó que la ruta de la felicidad obtuvo el menor puntaje con 55 puntos y las sub-rutas escogidas para el plan de acción fueron: Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tenga el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada trabajo Ocio, familia, estudio, Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.

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

Actividades a tener en cuenta:

	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 mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal, movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia personal afro descendiente y LGBTI, población con capacidades diferentes
- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares (Cuando aplique).
- Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
- Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes.
- Incluir dentro del PIC – Plan Institucional de Capacitación, actividades en las siguientes temáticas, así mismo, realizarlas, evaluarlas y revisar su eficacia:
 - Actividades de Buen Gobierno
 - Actividades de Derechos Humanos
 - Actividades de Gestión de las Tecnologías de la Información
 - Actividades de Gobierno en Línea.
 - Actividades de Innovación
 - Actividades de Participación Ciudadana
 - Actividades de Sostenibilidad Ambiental
 - Actividades de Derecho de acceso a la información
 - Desarrollar a 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:

	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 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.
- Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad (Proporción de pasantes en Estado joven sobre el total de servidores).
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
- Realizar medición del clima laboral incluyendo los siguientes aspectos y evidenciando mejoramiento:
 - Trabajo en equipo
 - Capacidad Profesional
- Asegurar la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta
- Implementar al menos (Dos) mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2014 VERSION:00

- Implementar el plan de perfilamiento del personal como documento guía estructurado para los requerimientos del personal en todos los procesos contractuales que le apliquen.
- Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
- Contar con mecanismos para transferrir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

18. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR

Ruta de la Felicidad

- 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

- Liderando talento
- Cultura de liderazgo
- Liderazgo en valores
- Servidores que saben lo que hacen

Vinculación
Evaluación del desempeño
Gestión de la información

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

Ruta del Servicio

- Al servicio de los ciudadanos
- Cultura que genera logro y bienestar

Ruta de la Calidad

- La cultura de hacer las cosas bien
- Hacer siempre las cosas bien
- Cultura de la calidad y la integridad

Ruta de Análisis de Datos

- Conociendo el talento
- Entendiendo personas a través del uso de los datos

Plan de Bienestar e Incentivos
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan Institucional de Capacitación
Nómina
Vinculación
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Plan Institucional de Capacitación
Nómina
Vinculación
Gestión de la información

19. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

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

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2014
			VERSIÓN 00

Comité Institucional de Gestión y Desempeño	de	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	de	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/04/2018 VERSIÓN: 00

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.

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.

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

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

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

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



Proceso
Entorno Laboral

