

INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

V06-2026

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
Gestión del Talento Humano

Actualizado por

MARITZA TOVAR GUTIERREZ  
Profesional Talento Humano

Revisado por

SONIA P. RIOS JIMENEZ  
Subgerente Admiva y Financiera


Aprobado por

OSCAR J. ARAQUE GARZÓN  
Gerente

Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño: Acta 04-2026






 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


## Contenido

1. GENERALIDADES .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. OBJETIVOS .....	8
3.1. General .....	8
3.2. Específicos .....	8
4. MARCO ESTRATÉGICO .....	9
4.1. Misión .....	9
4.2. Visión .....	9
4.3. Articulación Estratégica .....	10
5. ALCANCE .....	14
6. COMPONENTES .....	14
7. CARACTERIZACIÓN .....	15
8. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH EN LOS AÑOS 2018 - 2024 .....	26
10. RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025 .....	30
11. RESULTADOS MEDICIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL .....	31
12. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	32
12.1 Ciclo del Servidor Público .....	33

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

12.1.1 Planeación .....	34
12.1.2 Ingreso .....	35
12.1.3 Desarrollo .....	39
12.1.4 Retiro .....	41
13. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO .....	42
14. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	45
14.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	45
14.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC .....	46
14.3. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SGSST .....	47
15. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	48
16. POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	50
17. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH.....	52
18. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	55
19. GLOSARIO .....	56



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025 VERSIÓN: 01

## 1. Generalidades

La Administración de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare – IFC, mediante el presente Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), define las líneas estratégicas, programas y acciones que orientarán la gestión integral del talento humano en la entidad, con el propósito de fortalecer las capacidades institucionales y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos.

El PETH se enfoca en agregar valor público a través del desarrollo de procesos de capacitación, fortalecimiento del desempeño individual, gestión por competencias, liderazgo, bienestar y cultura organizacional, promoviendo el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias. Todo ello con el fin de generar mayores niveles de satisfacción, motivación, compromiso institucional y un clima organizacional favorable que impacte positivamente los resultados de la entidad.

Este plan se consolida como una herramienta estratégica de gestión, que contribuye al cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, y se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, el cual integra siete (7) dimensiones que articulan políticas, prácticas, herramientas e instrumentos de gestión pública, orientados al mejoramiento continuo del desempeño institucional.


Dentro de las siete (7) dimensiones del MIPG, la Dimensión de Talento Humano reconoce a las personas como el activo más importante de las entidades públicas y como el principal factor crítico de éxito para el logro de los resultados institucionales.

Esta dimensión promueve el desarrollo integral de servidores públicos competentes, íntegros, comprometidos y motivados, capaces de responder a los retos de la administración pública moderna, fortalecer la confianza ciudadana y garantizar una gestión eficiente, transparente e innovadora.

En coherencia con lo anterior, el PETH del IFC se articula especialmente con las políticas de:

- *Gestión Estratégica del Talento Humano.*
- *Integridad.*
- *Gestión del Conocimiento y la Innovación.*
- *Racionalización de Trámites.*
- *Gobierno Digital.*
- *Planeación Institucional.*



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


La línea base de la Planeación Estratégica del Talento Humano del IFC se establece a partir de los resultados obtenidos en la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual permite medir el nivel de madurez de la política.

De acuerdo con la evaluación realizada, el Instituto Financiero de Casanare se ubica en el nivel de Transformación (61 – 80 puntos), alcanzando una calificación de 78,6

Este diagnóstico permitió identificar tanto fortalezas institucionales como aspectos susceptibles de intervención, los cuales son abordados en el presente plan conforme a las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.

Con este marco estratégico, el Instituto Financiero de Casanare consolida el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, dando cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y alineando los objetivos institucionales con el desarrollo integral de sus servidores públicos durante todo su ciclo de permanencia en la entidad.


El PETH se constituye así en una hoja de ruta para fortalecer el talento humano, promover el bienestar laboral, consolidar una cultura organizacional orientada a resultados y garantizar la prestación de servicios financieros públicos con calidad, transparencia y enfoque en la ciudadanía.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 2. Marco normativo

NORMA	TEMA
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
<b>Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
<b>Decreto 1299 de 2018</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
<b>Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017</b>	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
<b>Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998</b>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 1661 del 27 de junio de 1991</b>	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
<b>Decreto 2011 de 2017</b>	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.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

<b>Decreto 815 de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
<b>GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.
<b>Ley 100 del 23 de diciembre de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley 1064 del 26 de julio de 2006</b>	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.
<b>Ley 1221 de 16 de julio de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
<b>Ley 1811 de 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
<b>Ley 1857 del 26 de julio de 2017</b>	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
<b>Acuerdo 009 de 2022</b>	Junta Directiva IFC – Estatutos
<b>Acuerdo 003 de 2024</b>	Junta Directiva IFC – Estructura Orgánica
<b>Acuerdo 010 de 2024</b>	Junta Directiva IFC – Planta de Personal
<b>Acuerdo 012 de 2024</b>	Junta Directiva IFC - Manual de Funciones y Competencia Empleados Públicos
<b>Acuerdo 011 de 2024</b>	Junta Directiva IFC - Guía de argos trabajadores Oficiales
<b>Resolución 085 de 2018</b>	Gerencia IFC – Reglamento Interno de trabajo
<b>2022-2024</b>	Convención Colectiva de Trabajo



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


### 3. Objetivos

#### 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. Específicos

- 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 INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 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 “destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad”.

Estas iniciativas no solo buscan contribuir al cumplimiento de estrategias del Gobierno Nacional, Departamental y Plan Estratégico Institucional sino también mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias y por consiguiente mejorar localidad de la prestación del servicio.

El logro de estas estrategias se mide a través del seguimiento al cumplimiento de metas establecidas en el plan de plan de acción institucional e indicadores de calidad con la periodicidad que se establezca para cada caso.


### 4.1. Misión

En el IFC fomentamos el desarrollo económico del departamento de Casanare y la región, a través de la prestación de servicios financieros, empresariales, comercialización, gestión y ejecución de proyectos; contribuyendo al crecimiento económico institucional, mejoramiento de la calidad de vida de nuestros grupos de valor e interés, con eficiencia organizacional, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental.

### 4.2. Visión

En el año 2044, el Instituto Financiero de Casanare será una entidad innovadora, líder en el fortalecimiento de los sectores público y privado, mediante la gestión, ejecución y operación de proyectos de desarrollo y de cooperación regional, nacional e Intencional.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

### 4.3. Articulación Estratégica



En primer lugar abordaremos Las cinco transformaciones que componen el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA a saber:


- ❖ Ordenamiento territorial
- ❖ **Seguridad Humana y Justicia Social**
- ❖ Derecho Humano a la Alimentación.
- ❖ Transformación Productiva
- ❖ Internacionalización y Acción Climática
- ❖ Convergencia Regional

### Seguridad Humana y Justicia Social

- a. Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar
- b. Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar
- c. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida





	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- Bienestar físico y mental y social de la población
- Garantía del disfrute y ejercicio de los derechos culturales para la vida y la paz
- Derecho al deporte, la recreación y la actividad física para la convivencia y la paz
- Sistema de Cuidado para la vida y la paz
- Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo
- **Trabajo digno y decente**
- Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EP)
- Sostenibilidad y crecimiento empresarial
- Democratización del conocimiento: aprovechamiento de la propiedad intelectual y reconocimiento de los saberes tradicionales


### **Trabajo digno y decente**

“Una de las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente en donde los trabajadores puedan acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Para lo anterior se propone una nueva política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. Se crearán mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables como el de trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas. También se avanzará en la modernización y formalización del empleo público”. (PND)

- Política pública de trabajo decente y digno
- Prevención, inspección, vigilancia y control (IVC) para un trabajo digno en todas las regiones
- **Modernización y transformación del empleo público**
- Trabajo decente y empleo rural en el campo colombiano

### **Modernización y transformación del empleo público**

“Se propenderá por los derechos de los servidores públicos, fortaleciendo la política de empleo público e incentivando la carrera administrativa con criterios meritocráticos.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Se avanzará en la formalización del empleo público a través de la provisión de los cargos de planta y la creación de plantas temporales

*Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.*

*También se diseñará un programa nacional de bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida*

*Se actualizará el plan de formación y capacitación.*


Así mismo se adelantará una armonización normativa en materia de empleo público.”



Bajo este marco el PETH, debe diseñar e implementar estrategias de mejora en los planes de bienestar, formación y evaluación de manera tal que contribuyan al cumplimiento de las iniciativas de la transformación *Seguridad Humana y Justicia Social* del PND.

Finalmente estableceremos la articulación del Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan Estratégico Institucional OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO REGIONAL, el cual se estructura a partir de 4 objetivos estratégicos y dos pilares:





 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

-  Finanzas Sostenibles
-  **IFC entidad competitiva y productiva**

### **IFC entidad competitiva y productiva**

Este pilar lo conforman 4 ejes estratégicos

1. Tecnología de Información y las Comunicaciones –TIC
2. Gestión Institucional
3. Identidad Institucional
4. **Desarrollo Integral del Talento Humano.**

### **Desarrollo Integral del Talento Humano**


“El desarrollo integral del talento humano, es un eslabón importante en el desarrollo estratégico de la entidad, asegurando que la fuerza laboral posea los conjuntos de habilidades y capacidades adecuadas para ejecutar su trabajo hoy y estar preparados para los cambios futuros. La Entidad busca alinear las políticas del talento humano con los objetivos estratégicos y la visión de Instituto Financiero de Casanare”

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional uno de los objetivos del eje es: “Fortalecer la planeación estratégica, asegurando que todos los procesos se alineen con la misión, visión y objetivos estratégicos del Instituto, estableciendo parámetros medibles y cuantificables que garanticen en las vigencias 2024-2027 la eficiencia organizacional en resultados del FURAG.”

Este eje estratégico tiene una meta establecida que es *“Construir anualmente y de manera conjunta, a través de un proceso de introspección, comunicación y colaboración, estrategias que permitan acrecentar el sentido de pertenencia de los colaboradores del Instituto, fortaleciendo la cultura de trabajo, propiciando un entorno donde la eficiencia la productividad y el compromiso florezcan nuevamente, garantizando el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos”*.

Para el cumplimiento del objetivo estratégico es necesario mejorar el resultado del FURAG, para lo cual el PETH debe incluir todas las acciones con bajo indicador de cumplimiento de acuerdo al resultado del autodiagnóstico de la política de GETH; y para el cumplimiento de la meta es claro que las acciones deben encausarse al fortalecimiento de competencias, desarrollo de habilidades blandas, apropiación del código de integridad y generar acciones de mejora del plan de bienestar y estímulos; y no para que “los colaboradores florezcan nuevamente” sino para que afiancen sus conocimientos y se incremente su bienestar, acciones que inciden de manera directa y significativa en desarrollo laboral.



 <b>ifc</b> INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Este plan parte de la base que la entidad cuenta con personal competente y comprometido, con sentido de pertenencia y con el trabajo conjunto de directivos y personal de apoyo se ha logrado posicionar a la entidad con estándares de calidad y buen servicio.


## 5. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades en los componentes del Plan de bienestar, plan de capacitación, SGSST e incentivos, 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 y al personal de apoyo contratado en los componentes que le aplican de acuerdo con la norma establecida.

## 6. Componentes

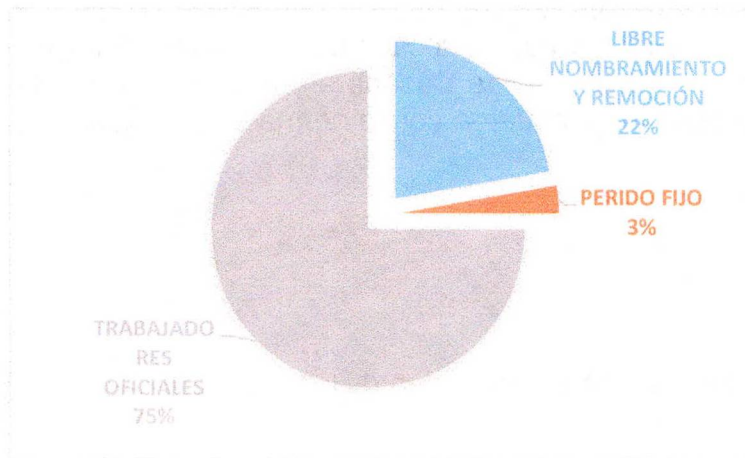
Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son:



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 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 36 servidores públicos de los cuales 8 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 22%; uno de periodo fijo correspondiente al 3% y 27 trabajadores oficiales con una participación del 75%.

De los 36 servidores, 9 son empleados públicos y 27 trabajadores oficiales distribuidos por dependencias como se muestra en la siguiente grafica

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	12
SUBGERENCIA DE GESTIÓN ESTRATEGICA	1	1
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>9</b>	<b>27</b>



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Del total de servidores de la planta de personal, la composición del empleo por género fue del 63.9% correspondiente a 23 mujeres y 13 hombres con una participación del 36.1%; la siguiente tabla nos muestra la distribución de genero por dependencia

DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
GERENCIA	1	2	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	1	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1	2
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	8	12
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	4	10	14
SUBGERENCIA ESTRATEGICA	2	0	2
TOTAL PLANTA	14	22	36

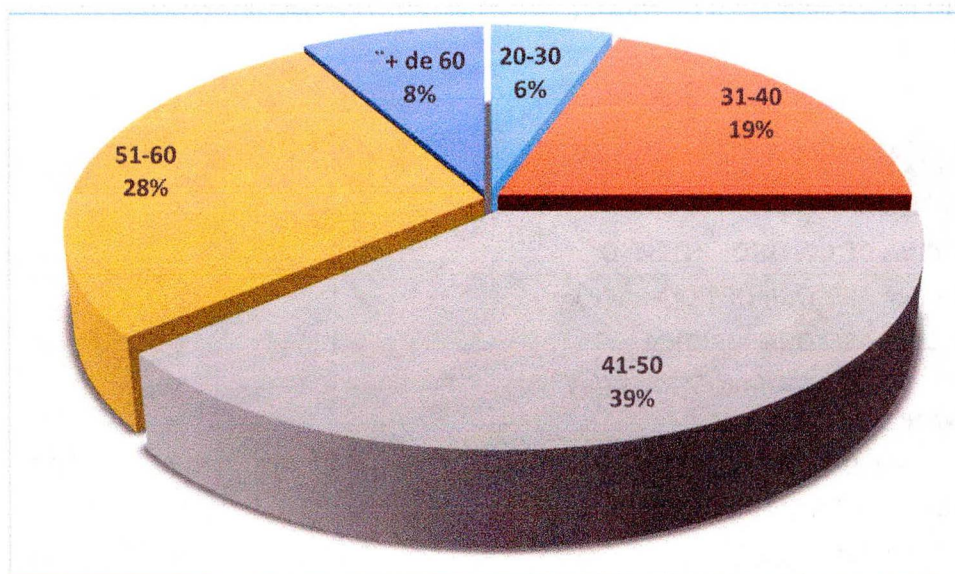
En los niveles directivos y decisorios las mujeres alcanzaron una participación del 50%, de conformidad con lo establecido en el Decreto 455 de 2020 que establece un porcentaje mínimo del 50% de los cargos para ser ejercidos por mujeres.

Nivel	Mujer	Hombre	Total
Directivo	2	2	4
Asesor	2	2	4
Profesional	11	5	16
Técnico	1	2	3
Asistencial	8	1	9
TOTAL	23	13	36



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

### *Distribución porcentual de los servidores por edad*

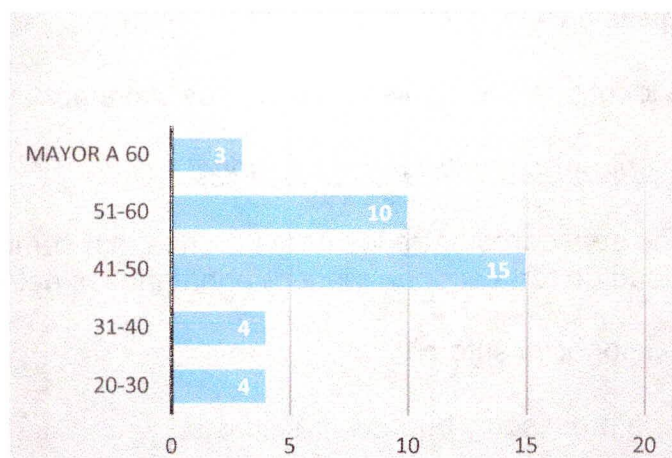


Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con CUATRO servidores entre 20 y 30; CUATRO servidores entre 31-40 años; QUINCE servidores entre 41 a 50 años; DIEZ servidores entre 51 y 60 años y TRES son mayores a 60 años. La siguiente tabla refleja la distribución por rango de edad y nivel:

:

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
Directivo	0	0	3	1	0	4
Asesor	0	1	1	2	0	4
Profesional	1	2	6	5	2	16
Técnico	1	0	1	1	0	3
Asistencial	0	4	3	1	1	9
<b>total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
<b>%</b>	<b>5,6</b>	<b>19,4</b>	<b>38,9</b>	<b>27,8</b>	<b>8,3</b>	<b>100</b>

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01



El análisis de la distribución por rangos de edad de los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare – IFC constituye un insumo fundamental para la planeación estratégica del talento humano, en la medida en que permite orientar las acciones institucionales conforme al ciclo de vida laboral, la sostenibilidad del conocimiento y las necesidades actuales y futuras del servicio.

De acuerdo con la información consolidada, la planta de personal del IFC presenta la siguiente composición etaria:

Cuatro (4) servidores entre 20 y 30 años, correspondientes a población joven en etapa de formación y consolidación laboral.


Cuatro (4) servidores entre 31 y 40 años, con experiencia intermedia y potencial de liderazgo.

Quince (15) servidores entre 41 y 50 años, representando el grupo poblacional mayoritario de la entidad.

Diez (10) servidores entre 51 y 60 años, con amplia trayectoria institucional y conocimiento técnico especializado

Tres (3) servidores mayores de 60 años, próximos al retiro laboral.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL			FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
				VERSIÓN: 01

Desde el enfoque del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, esta caracterización evidencia que el IFC cuenta con una planta de personal predominantemente adulta, en la cual más del 65 % de los servidores supera los 41 años de edad, lo que genera retos y oportunidades estratégicas para la gestión del talento humano.

Este resultado permite identificar los siguientes aspectos clave para la planeación:

### 1. Gestión del conocimiento y sostenibilidad institucional

La alta concentración de servidores entre los 41 y 60 años, así como aquellos mayores de 60, evidencia la necesidad de fortalecer de manera prioritaria las estrategias de:

Transferencia del conocimiento crítico.

Documentación de procesos y buenas prácticas.

Sistematización de la experiencia institucional.

Programas de mentoría intergeneracional.

Estas acciones resultan fundamentales para mitigar el riesgo de pérdida de conocimiento institucional derivado de eventuales procesos de retiro o jubilación, en coherencia con el Eje de Gestión del Conocimiento e Innovación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

### 2. Planeación del relevo generacional

El reducido número de servidores jóvenes (20 a 40 años) evidencia la necesidad de incorporar dentro del PETH estrategias orientadas a:

Planeación del relevo generacional.

Identificación de cargos críticos.

Fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales.

Formación de líderes y sucesores internos.

Lo anterior permite garantizar la continuidad del servicio, la estabilidad institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del IFC.

### 3. Enfoque diferencial en capacitación

 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</b>	<b>GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GUG00-17
	<b>USO GENERAL</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 10/10/2025
			<b>VERSIÓN:</b> 01

La heterogeneidad etaria exige que la planeación de la capacitación contemple enfoques diferenciados, tales como:

Fortalecimiento de competencias digitales y de innovación para población adulta.

Actualización normativa, financiera y administrativa permanente.

Formación en liderazgo, gestión del cambio y trabajo colaborativo.

Estrategias pedagógicas flexibles que faciliten la apropiación del conocimiento.

Este enfoque se articula con los ejes de Transformación Digital y Creación de Valor Público, permitiendo una capacitación pertinente y alineada con las necesidades reales del servicio.

#### 4. Bienestar laboral y gestión del ciclo de vida del servidor

La composición etaria identificada también orienta la planeación de acciones de bienestar enfocadas en:

Programas de envejecimiento activo y saludable.

Promoción del equilibrio vida–trabajo.

Prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Preparación para el retiro laboral digno y planificado.

Estas acciones fortalecen la calidad de vida laboral y se alinean con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

#### 5. Impacto en la planeación institucional

Desde la perspectiva del MIPG, este análisis permite concluir que el PETH del IFC debe priorizar acciones estratégicas orientadas a:


Preservar el conocimiento institucional.

Garantizar la continuidad del servicio público financiero.

Fortalecer la productividad y el desempeño laboral.

Preparar a la entidad para los procesos de modernización y transformación digital.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

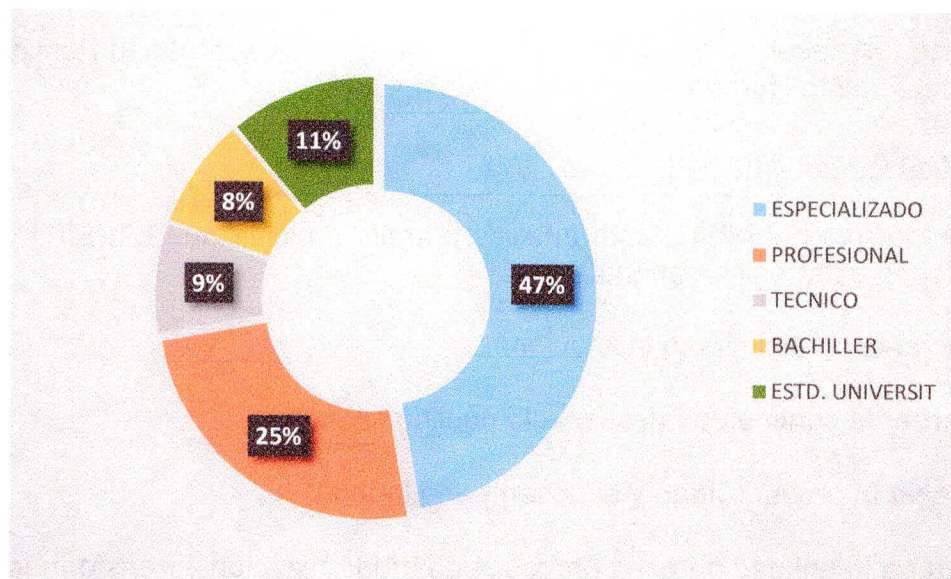
La caracterización por rangos de edad constituye una herramienta estratégica para la toma de decisiones en la planeación del talento humano, permitiendo orientar el Plan Estratégico de Talento Humano del IFC hacia un enfoque preventivo, sostenible y articulado con el MIPG, en el cual el desarrollo de capacidades, la gestión del conocimiento y el bienestar laboral se convierten en pilares para el logro de los objetivos institucionales.

### *Distribución porcentual de los servidores con capacidades diferentes*


Genero	Cant.	%
<b>Hombres</b>	0	0%
<b>Mujeres</b>	1	3%
<b>total</b>	1	3%

En la planta de personal solamente encontramos un servidor con discapacidad motora alcanzado un porcentaje del 3%, este porcentaje nos permite cumplir con lo establecido en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015.

### *Nivel educativo de los servidores*





	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

De acuerdo con la información consolidada a corte del 15 de enero de 2026, la gráfica evidencia la distribución del nivel educativo alcanzado por los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare – IFC, permitiendo identificar el perfil académico del talento humano de la entidad.

Los resultados muestran que el mayor porcentaje de participación corresponde a servidores con formación de posgrado, quienes representan el 47% del total, equivalente a 17 servidores. Este dato refleja un alto nivel de cualificación académica, lo cual constituye una fortaleza institucional para el desarrollo de las funciones misionales, administrativas y estratégicas del Instituto.

En segundo lugar, se encuentran los servidores con formación profesional – pregrado, con una participación del 25%, correspondiente a 9 servidores, lo que evidencia una base profesional sólida que respalda la operación y ejecución de los procesos institucionales.

Así mismo, se identifica que 4 servidores (11%) se encuentran cursando estudios universitarios, lo cual demuestra el interés por el fortalecimiento continuo de competencias y la proyección de crecimiento académico dentro de la entidad.

Finalmente, el análisis refleja la participación de 4 servidores con nivel de bachillerato y 2 servidores con formación técnica por competencias, quienes cumplen un papel fundamental en el apoyo operativo y administrativo de los procesos institucionales.

El nivel educativo alcanzado por los servidores públicos del IFC representa múltiples ventajas para la entidad, entre las cuales se destacan:

- Mayor capacidad técnica y especializada, especialmente en áreas financieras, administrativas y de gestión pública, derivada del alto porcentaje de servidores con estudios de posgrado.
- Mejor toma de decisiones y fortalecimiento del control interno, al contar con talento humano con formación avanzada y pensamiento estratégico.
- Incremento en la eficiencia y calidad del servicio, gracias a la aplicación de conocimientos actualizados y buenas prácticas profesionales.
- Fortalecimiento de la gestión misional, al disponer de personal calificado para el seguimiento de proyectos, colocación de créditos, supervisión y gestión financiera.
- Promoción de la cultura de aprendizaje continuo, evidenciada en los servidores que actualmente adelantan estudios universitarios.
- Mayor capacidad de adaptación al cambio, facilitando la implementación de políticas públicas, el MIPG, la transformación digital y la mejora continua.

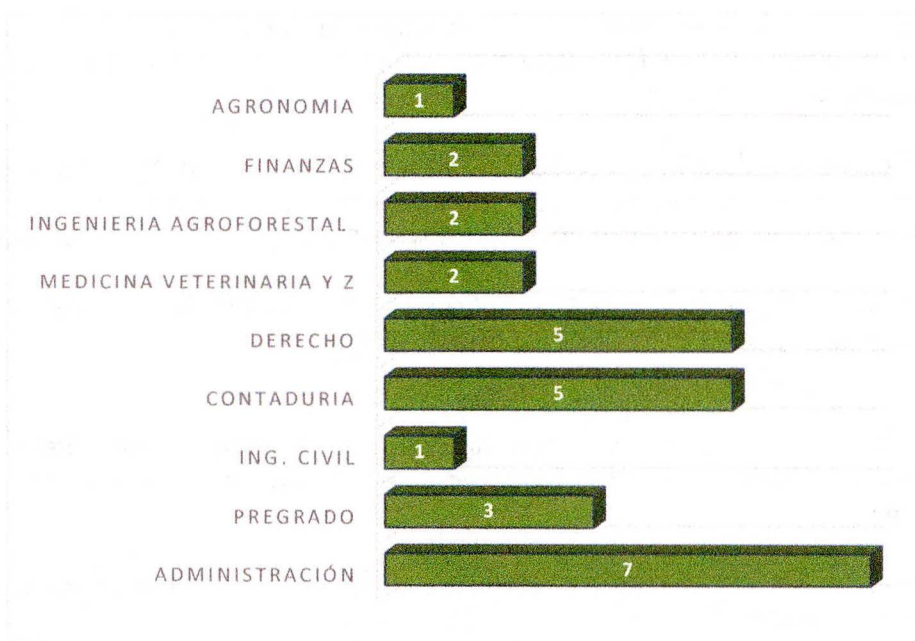
El análisis del nivel educativo de los servidores del Instituto Financiero de Casanare evidencia una estructura académica robusta y favorable, que fortalece la gestión




	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL			FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
				VERSIÓN: 01

institucional y constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de la misión del IFC. Este escenario permite orientar el Plan Institucional de Capacitación hacia procesos de especialización, actualización y transferencia de conocimiento, maximizando el impacto de la formación y garantizando una gestión pública eficiente y orientada a la generación de valor público.

### *Distribución por núcleo básico del conocimiento de los servidores*



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, Finanzas y Agronomía y trabajadores cursando pregrado

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 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	Subgerente de Gestión Estratégica	1
8	Tesorero	1
	Profesional Universitario Subgerencia Comercial	1
	<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	<b>9</b>

### Trabajadores Oficiales

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Asesor	1
1	Profesional Universitario	14
5	Técnico	3
9	Auxiliares Administrativas	9
	<b>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>	<b>27</b>




 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

### *Distribución por dependencias*

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	12
SUBGERENCIA DE GESTIÓN ESTRATEGICA	1	1
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>9</b>	<b>27</b>

### *Pre Pensionados*

Género	Cantidad
Hombre	1
Mujer	5
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 8. Diagnóstico De La Gestión Estrategia De Talento Humano a Través De La Matriz GETH en los años 2018 - 2024.

RUTAS CREACION DE VALOR	PUNTAJE MATRIZ 2019	PUNTAJE MATRIZ 2020	PUNTAJE MATRIZ 2022	PUNTAJE MATRIZ 2023	PUNTAJE MATRIZ 2024	PUNTAJE MATRIZ 2025
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>						
La felicidad nos hace productivos	55	74	81	84	76	80
Entornos físicos						
Equilibrio de vida						
Salario emocional						
Innovación con pasión						
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>						
Liderando Y talento	64	74	76	85	73	78
Cultura de liderazgo						
Liderazgo en valores						
Servidores que saben lo que hacen						
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>						
Al servicio de los ciudadanos	64	79	90	92	83	80
Cultura que genera logro y bienestar						
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>						
La cultura de hacer las cosas bien	63	78	85	90	76	81
Hacer siempre las cosas bien						
Cultura de la calidad y la integridad						
<b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b>						
Conociendo el talento	71	86	88	83	91	90
Entendiendo personas a través del uso de los datos						

Las Rutas de Creación de Valor permiten evaluar el nivel de madurez de la gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificando avances, brechas y oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento institucional y la generación de valor público.

El análisis comparativo entre las vigencias 2024 y 2025 evidencia un comportamiento mixto, con avances importantes en varias rutas estratégicas, estabilidad en otras y ligeras disminuciones controladas, asociadas principalmente a cambios metodológicos, ajustes en la medición y priorización de acciones institucionales.



ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

El comportamiento global de las Rutas de Creación de Valor entre 2024 y 2025 permite concluir que:

#### Fortalezas

- Mejora significativa en la **Ruta de la Calidad (+5)**.
- Avance sostenido en la **Ruta de la Felicidad (+4)**.
- Consolidación progresiva del **desarrollo del talento humano (+3)**.
- Alto nivel de madurez en **Análisis de Datos (≥90)**.

#### Oportunidades de mejora

- Reforzar la **Ruta del Servicio**, especialmente en cultura ciudadana y medición de satisfacción.
- Continuar fortaleciendo liderazgo y formación institucional.
- Mantener la sostenibilidad de los avances alcanzados.

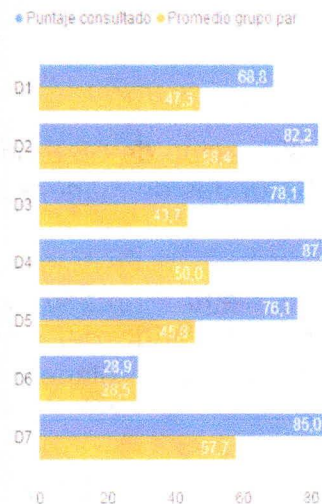
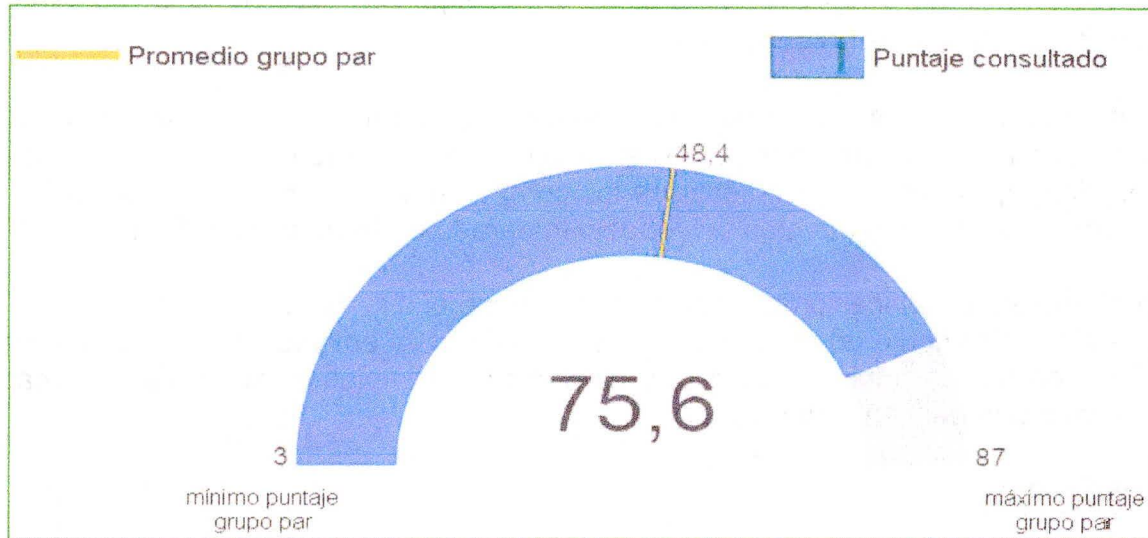
El análisis evidencia que durante la vigencia 2025 el Instituto Financiero de Casanare avanzó hacia una mayor madurez institucional en la gestión del talento humano, con mejoras relevantes en bienestar, calidad e integridad, manteniendo altos estándares en el uso de datos.

Estos resultados permiten orientar el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Capacitación, focalizando esfuerzos en aquellas rutas que presentan mayores brechas, con el fin de fortalecer la generación de valor público y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

El resultado consolidado se estableció en el 82.6



## 9. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión - FURAG



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	68,8
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	82,2
D3: Gestión con Valores para Resultados	78,1
D4: Evaluación de Resultados	87,8
D5: Información y Comunicación	76,1
D6: Gestión del Conocimiento	28,9



ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, el Instituto Financiero de Casanare – IFC evidenció un avance significativo en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al pasar de una calificación de **60,9** puntos en la vigencia 2023 a **68,8** puntos en la vigencia 2024, lo que representa un incremento de **7,9** puntos porcentuales.

Este comportamiento positivo refleja un proceso de fortalecimiento progresivo de la gestión del talento humano, así como el impacto de las acciones institucionales orientadas a mejorar la planeación, ejecución y seguimiento de los componentes que integran dicha política, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El incremento en la calificación permite evidenciar que el IFC avanzó desde un nivel básico hacia un nivel intermedio de madurez, lo cual indica que la entidad no solo cumple con los requisitos normativos mínimos, sino que ha iniciado la implementación de prácticas que agregan valor a la gestión institucional.

Este resultado demuestra:

- *Mayor apropiación de la Política de Talento Humano por parte de los líderes de proceso.*
- *Avances en la planeación estratégica del talento humano.*
- *Mejor articulación entre el PETH, el PIC, el Plan de Bienestar y el Plan Estratégico Institucional.*
- *Fortalecimiento del seguimiento y la autoevaluación de la gestión.*

Si bien el resultado evidencia un avance positivo, la calificación de 68,8 puntos indica que aún existen oportunidades de mejora que deben ser abordadas de manera estratégica para continuar elevando el nivel de madurez de la política.

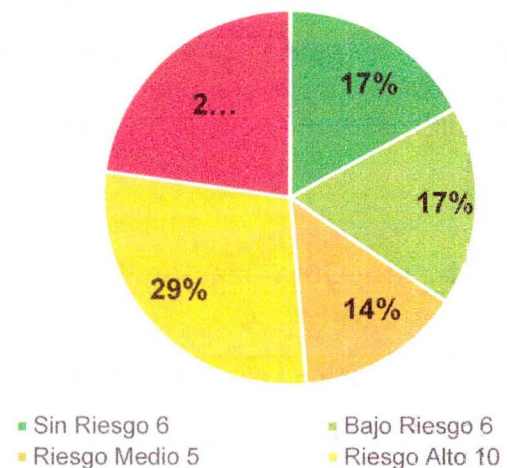
El aumento de la calificación FURAG en la Política de Talento Humano del IFC evidencia una mejora real y sostenida en la gestión institucional, resultado del compromiso de la administración y del fortalecimiento progresivo de los procesos de planeación, ejecución y seguimiento del talento humano.

Este avance ratifica la importancia del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH como instrumento articulador del MIPG, y constituye una oportunidad estratégica para continuar consolidando prácticas de alto valor público que impacten positivamente el desempeño institucional y la satisfacción de los servidores públicos.



## 10. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2025

RIESGO	CANTIDAD	%
Riesgo muy Bajo	6	17
Riesgo Bajo	6	17
Riesgo Medio	5	14
Riesgo Alto	10	29
Riesgo muy Alto	8	23




Fuente: informe riesgo psicosocial – AVANCEMOS IPS

La distribución de los niveles de riesgo evidencia una concentración significativa en las categorías de riesgo alto y muy alto, las cuales representan conjuntamente el 52% de los casos evaluados. Este resultado indica que más de la mitad de la población analizada se encuentra expuesta a condiciones que pueden generar impactos negativos relevantes, lo que supone una situación crítica que requiere atención prioritaria.

Por otro lado, el 14% de los casos se ubica en un nivel de riesgo medio, lo que sugiere la presencia de factores que, de no ser gestionados oportunamente, podrían evolucionar hacia escenarios de mayor severidad. En contraste, los niveles de riesgo bajo y muy bajo concentran el 34% del total, reflejando condiciones relativamente controladas en una parte de la población evaluada.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar estrategias de intervención, control y seguimiento orientadas principalmente a los grupos con riesgo alto y muy alto, con el fin de mitigar posibles efectos adversos y reducir la probabilidad de agravamiento del riesgo en la población analizada.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 11. Resultados Medición – Clima Organizacional

El 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.

### Orientación Organizacional

VARIABLE	ITEM	TA	A	D	TD
Orientación Organizacional	1 - 9	47,9%	49,6%	3%	0
Administración del T. H.	10 - 15	26,7%	51,1%	22,2%	0
Estilo de Dirección.	16 - 25	43,3%	50%	6%	0,7%
Comunicación e Integración.	26 - 31	35,6%	51,1%	8,9%	4,4%
Trabajo en Grupo.	32 - 36	44,4%	53,3%	2,7%	0
Capacidad Profesional.	37 - 44	54,2%	45%	0,8%	0
Medio Ambiente Físico.	45 - 51	34,3%	53,3%	9,5%	1,9%

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 entidad



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 12. Planeación de La Gestión Estratégica Del Talento Humano

La planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto Financiero de Casanare constituye un proceso permanente, sistemático y articulado con el direccionamiento estratégico institucional, orientado a garantizar que la entidad disponga del talento humano idóneo, suficiente y competente para el cumplimiento de su misión, visión, objetivos y metas estratégicas.

Este proceso inicia con la identificación, análisis y proyección de las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, considerando la estructura organizacional, los procesos institucionales, la carga laboral, así como los planes, programas y proyectos definidos en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan de Acción anual. De manera complementaria, se realiza la valoración integral del talento humano vinculado, con el fin de identificar brechas de competencias, capacidades y perfiles requeridos para el fortalecimiento de la gestión institucional.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la planeación del talento humano se fundamenta en el análisis del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— y en la identificación de necesidades asociadas a formación y capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional y fortalecimiento de la cultura institucional, como elementos determinantes para la sostenibilidad del desempeño institucional.

Bajo este enfoque, la formulación y ejecución de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se orientan a promover el desarrollo integral del servidor público, mediante estrategias que fortalezcan las competencias laborales, incentiven el desempeño, mejoren el ambiente de trabajo y prevengan los riesgos laborales. Lo anterior con el propósito de consolidar servidores públicos motivados, comprometidos y eficientes, que incrementen sus niveles de desempeño y productividad y contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH incorpora acciones estratégicas orientadas al cierre de las brechas identificadas en el autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en especial aquellas relacionadas con los resultados de menor desempeño evidenciados en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y en los instrumentos de evaluación del MIPG. Estas acciones se estructuran bajo un enfoque de mejora continua, gestión del riesgo y fortalecimiento de capacidades institucionales, permitiendo avanzar progresivamente hacia mayores niveles de madurez de la política.

La Administración del Talento Humano comprende, de igual forma, la ejecución de todas las actuaciones administrativas necesarias para la adecuada atención de las necesidades de



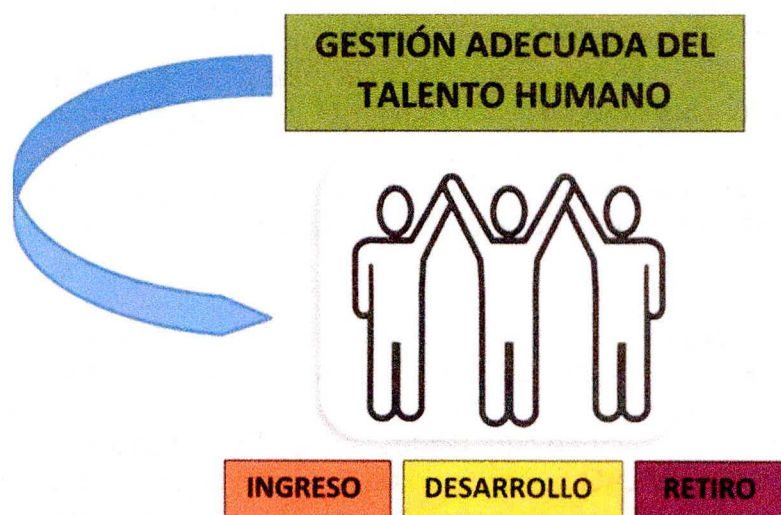
 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


los servidores públicos durante las etapas de ingreso, permanencia y retiro, garantizando el cumplimiento del marco normativo vigente, la aplicación de los principios de mérito, transparencia, integridad y eficiencia, y la adecuada gestión y custodia de la información del talento humano.

De esta manera, la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano integra de forma armónica los elementos que conforman la Dimensión de Talento Humano del MIPG, fortaleciendo la articulación entre el direccionamiento estratégico, la planeación institucional, la gestión por procesos y la evaluación del desempeño, con el propósito de generar valor público, fortalecer la confianza institucional y contribuir al desarrollo organizacional sostenible del Instituto Financiero de Casanare.

## 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 manera tal que, oriente el ingreso y desarrollo de los servidores, el desarrollo de competencias, mejore la prestación del servicio, se otorguen incentivos y se logre mejorar el desempeño individual de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.



 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</b>	<b>GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GUG00-17
	<b>USO GENERAL</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 10/10/2025
			<b>VERSIÓN:</b> 01

### 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 Gestión de talento Humano.  
DAFP*

Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.

Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.

Considerar los lineamientos institucionales relacionados con las entidades emitidas por Función Pública.

Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.

La etapa de planeación constituye el eje estructural de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en tanto permite anticipar, organizar y orientar de manera integral las acciones relacionadas con el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su desarrollo y permanencia en la entidad, garantizando coherencia entre las necesidades institucionales y las capacidades del talento humano.

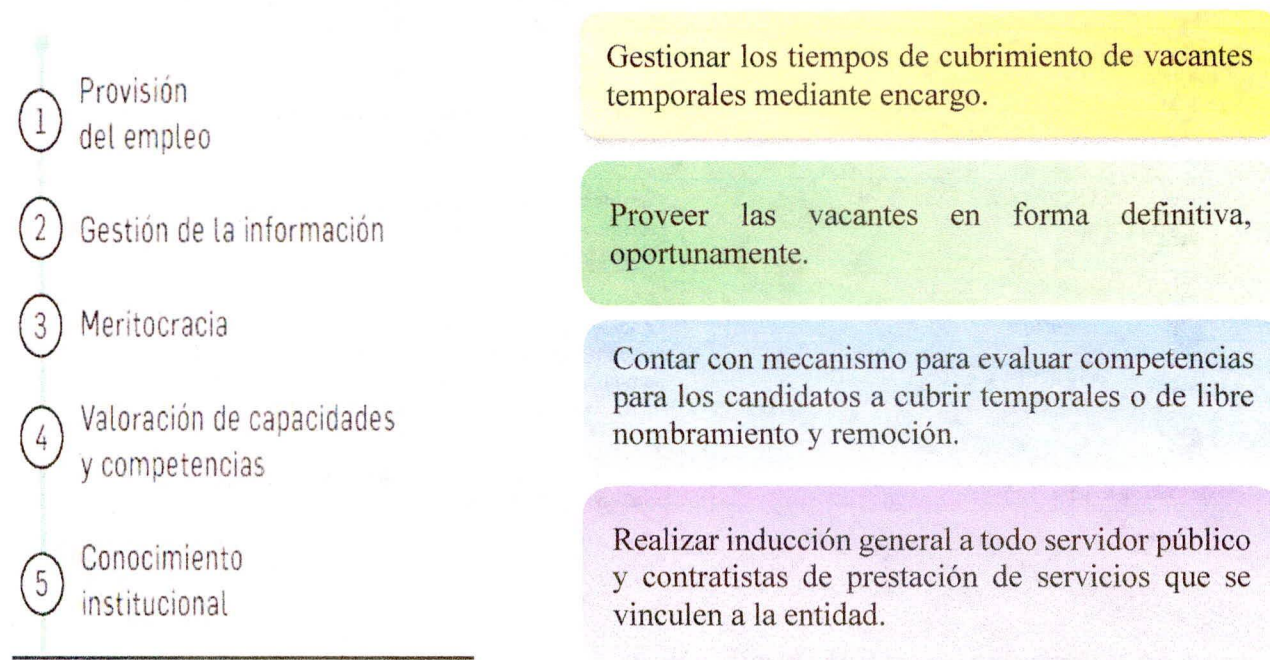
En el Instituto Financiero de Casanare – IFC, esta etapa se concibe como un proceso continuo, preventivo y articulado con el direccionamiento estratégico institucional, cuyo propósito es asegurar que la entidad cuente con servidores públicos competentes, íntegros y comprometidos, capaces de aportar valor público y contribuir al logro de los objetivos estratégicos.



ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 12.1.2 Ingreso


Para el ingreso del servidor público se cumplirá con los 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 Gestión de talento Humano.  
DAFP*

**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.

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

La entidad implementará y actualizará, de ser necesario, el manual de inducción y reinducción y diseñará una estrategia para su socialización que debe incluir entre otros aspectos los siguientes:

- 🔵 **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 superior jerárquico.

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

- 🔵 **Presentación de la entidad IFC:** Se proporciona al nuevo servidor una visión general de la empresa, incluyendo su misión, visión, valores, historia, estructura organizativa y cultura empresarial.

- 🔵 **Políticas y procedimientos:** Se proporciona información 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 servidor 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. 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 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.



ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- 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 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 estrategia de reinducción que aborde las áreas identificadas.




 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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

- 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 servidores estén actualizados y capacitados para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


### 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

- 1 Conocimiento institucional
- 2 Valores
- 3 Gestión de la información
- 4 Administración del talento humano
- 5 Dialogo y concertación (por negociación colectiva)
- 6 Gerencia pública
- 7 capacitación
- 8 Bienestar y estímulos
- 9 Gestión del desempeño
- 10 Clima organizacional y cambio cultural
- 11 Proporción de contratistas




*Ilustración Gestión de talento Humano.  
DAFP*

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


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

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025 VERSIÓN: 01

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 servidores, 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; abordando temas como 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 y no formal para sus servidores; lo anterior sujeto a disponibilidad presupuestal.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- 
**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 por justa causa, declaración de insubsistencia, o fallecimiento, este tema cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público.

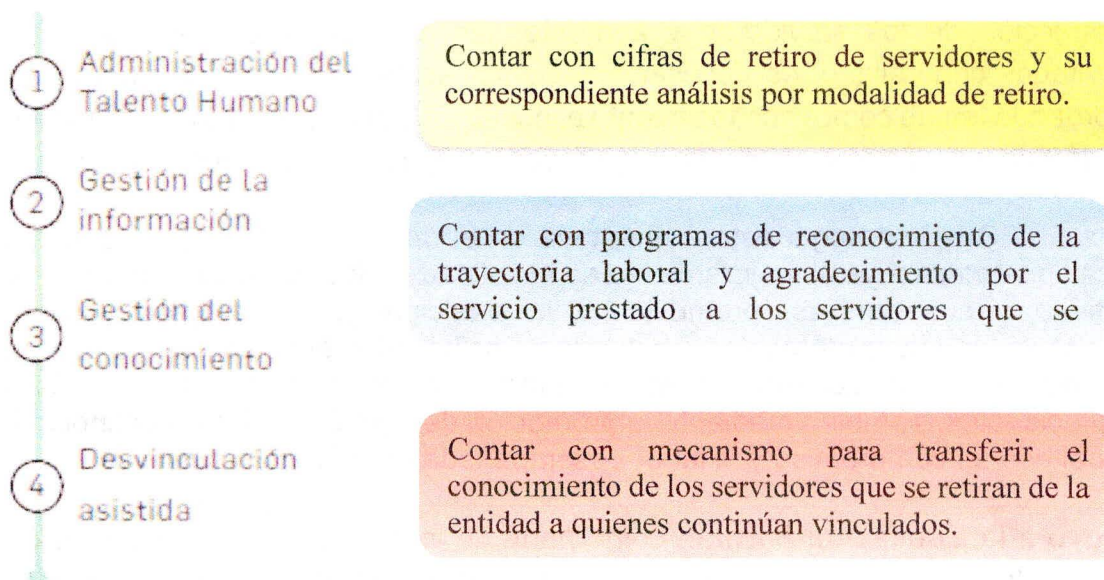



Ilustración Gestión de talento Humano.  
DAFP

	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

A través del procedimiento PTH07-00 DESVINCULACION del sistema de gestión de calidad se describe y ejecutan las actividades para realizar el retiro de un servidor público.

El Plan de bienestar debe incluir actividades de desvinculación asistida.

### 13. Desarrollo Del Plan Estratégico Del Talento Humano


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 Gestión de talento Humano.  
DAFP*

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 el resultado FURAG con el objetivo de dar cumplimiento a parámetros normativos y mejorar el ambiente laboral.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Actualizar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad a través del COPASST, ARL o contratación.	Desarrollo
		ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de	Planeación Desarrollo
		Fomentar actividades del Plan de Bienestar	Desarrollo
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, Recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación Desarrollo
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Planeación
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo
		Ejecutar Programa de Vigilancia Epidemiológica	Desarrollo
		Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación Desarrollo
	Salario Emocional	Socializar el programa servimos	Desarrollo
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Bienestar
	Innovación con Pasión	Fomentar actividades deportivas, salidas deportivas, culturales y de esparcimiento anti stress	Desarrollo
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	Cultura del Liderazgo		
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	Desarrollo



	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Desarrollo
		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.	
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo
	Liderazgo de valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global, Temporal y contratistas del IFC	Desarrollo
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Desarrollo Retiro
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo
	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio Gestionar la capacitación a los servidores en temas de servicio al ciudadano	Desarrollo
RUTA DE LA CALIDAD <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido de labor como mejora de la imagen corporativa.	Desarrollo
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales y Guías de Cargos conforme con las necesidades de la Entidad	Desarrollo
		Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo





 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> <b>Conociendo el talento</b>	Entendiend o personal a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	

## 14. Planes Integrados De Talento Humano

**Plan de bienestar social e incentivos.**

**Plan institucional de formación y capacitación.**

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

### 14.1. Plan de Bienestar social e incentivos

El IFC diseñara y ejecutara en cada vigencia el Programa de Bienestar Social, como mecanismo propuesto para el beneficio de los servidores, sus familias y contratistas, en lo que corresponde, que promueve la creatividad, participación y el sentido de pertenencia; con el fin de obtener significativos resultados, como optimizar el desempeño laboral, un mayor compromiso y grado de responsabilidad de los colaboradores hacia su trabajo.

En el desarrollo del programa de bienestar es indispensable contar con una actitud proactiva por parte de cada líder de proceso la cual conlleve a, exaltar la labor del servidor público, La integración de su vida laboral con su grupo familiar, el mejoramiento continuo de su calidad de vida, promover una cultura organizacional que afecte positivamente el comportamiento de cada miembro de la entidad, facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, dignificar al personal al satisfacer sus necesidades básicas en su ambiente laboral, fortalecer la identidad del personal y su autoestima estableciendo lazos con su ocupación dentro del IFC El Programa se diseñará de acuerdo a lineamientos del orden nacional, a la convención colectiva de trabajo y a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025 VERSIÓN: 01

## 14.2. Plan institucional de capacitación – PIC

El programa de formación y capacitación PIC del I.F.C., se estructurará y orientará al cumplimiento de objetivos descritos en el plan Estratégico, respondiendo a las necesidades institucionales tendientes al mejoramiento y la calidad de los servicios y a fortalecer las competencias individuales con el fin de elevar los niveles de eficiencia y rendimiento laboral

En marzo de 2020, El gobierno nacional a través del departamento Administrativo de la Función Pública expidió el PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030, actualmente de acuerdo a lineamientos del departamento Administrativo de la Función Pública DAFP el plan se estructura en Paz total, Memoria y Derechos Humanos, Territorio, Vida y Ambiente, Mujer, Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias.


El PIC debe orientarse en éstos ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y su cronograma obedece a la priorización de las capacitaciones sugeridas por los gerentes públicos, el resultado de la evaluación de desempeño, la encuesta realizada a los servidores, los temas de “MIPG” y la orientación de alta dirección.

La formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad es un proceso organizado e interactivo, que comprende un Sistema de formal e Informal, dirigida fundamentalmente a mejorar la presentación del servicio, elevando el nivel de apropiación y compromiso de los servidores con las políticas, planes, programas y proyectos.

De acuerdo a los ejes temáticos el plan institucional de capacitación podrá incluir en eventos en las siguientes temáticas:

- Sistematización de experiencias y buenas prácticas.
- Aprendizaje organizacional.
- Innovación pública.
- Gestión documental y memoria institucional.
- Estrategias de transferencia del conocimiento.
- Enfoque en el usuario y grupos de valor.
- Planeación estratégica y gestión por resultados.
- Mejora de procesos.
- Evaluación de políticas públicas.
- Calidad del servicio y atención al ciudadano
- Uso estratégico de las tecnologías de la información.
- Analítica de datos.
- Seguridad y protección de la información.
- Automatización de procesos.



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

- Competencias digitales del servidor público.
- Código de Integridad.
- Transparencia y lucha contra la corrupción.
- Gestión del conflicto de intereses.
- Responsabilidad disciplinaria.
- Comportamientos éticos y buen gobierno.

Con este marco estratégico, el Instituto Financiero de Casanare consolida el **Plan Estratégico de Talento Humano – PETH**, dando cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y alineando los objetivos institucionales con el desarrollo integral de sus servidores públicos durante todo su ciclo de permanencia en la entidad.

El PETH se constituye así en una hoja de ruta para fortalecer el talento humano, promover el bienestar laboral, consolidar una cultura organizacional orientada a resultados y garantizar la prestación de servicios financieros públicos con calidad, transparencia y enfoque en la ciudadanía

### 14.3. Plan anual de trabajo de SGSST

“Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el IFC, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas enfocados en múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico). El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito incentivar el compromiso, reducir el estrés y, no menos importante, crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludables. Esto contribuirá a mejorar los niveles de productividad y el logro de resultados, enalteciendo así la labor del servidor público.”



	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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 o analizar resultados de diagnósticos ya realizados sobre 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 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.




	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

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. son:

- 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 de los procesos en cumplimiento del objeto contractual, priorizando equipos e insumos para el personal de planta.
- Disponer de espacios adecuados en las áreas de trabajo acorde a la naturaleza del cargo para realizar la labor, espacio, iluminación, ambiente.
- 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 servidores, 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.

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 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.

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.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01



**Ilustración 1: Triángulo de la Integridad.**  
(Funcion, 2016)

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 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.



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

Se adelantará el estudio anual de clima organizacional como mecanismo para medir la percepción de los servidores respecto del ambiente laboral y gracias a los resultados obtenidos permitirá implementar acciones de intervención.

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

**Teletrabajo o trabajo en casa:** 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 o trabajo en casa

**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 y personas con discapacidad:** 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

## 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 82.6 % en la política de gestión estratégica de talento humano, develando actividades para priorizar en la gestión del Talento Humano en el Instituto.

Dicho diagnóstico arrojó que la ruta del crecimiento obtuvo el menor puntaje con 78 puntos.




ifc INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

### Actividades a tener en cuenta:

- ❖ mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- ❖ facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
- ❖ implementar incentivos basados en salario emocional
- ❖ generar innovación con pasión
- ❖ Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud y plan de intervención
- ❖ Integrar un equipo psicosocial encargado de monitorear los factores de riesgo psicosocial
- ❖ Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.
- ❖ 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:

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:

 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01


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.
- Realizar medición del clima laboral incluyendo los siguientes aspectos y evidenciando mejoramiento:
 

Trabajo en equipo  
Capacidad Profesional
- 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.
- Implementar protocolo de Acoso laboral





 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 18. 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 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.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
<b>Matriz de la Gestión estratégica del talento Humano</b>	Anual	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano
<b>FURAG II</b>	Anual	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano
<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera
<b>Plan de Acción</b>	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano
<b>Seguimiento de indicadores de gestión</b>	Trimestral	Subgerente administrativa y Financiera - Profesional de talento Humano



 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	GUÍA, PLAN, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y/O LINEAMIENTO	CÓDIGO: GUG00-17
	USO GENERAL		FECHA DE APROBACIÓN: 10/10/2025
			VERSIÓN: 01

## 19. 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.

**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.



