



INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ENERO DE 2025  
VERSIÓN 04

Actualizado por:	Revisado por:	Vo. Bo.	Aprobado por:
 <p>MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano</p>	 <p>SONIA PATRICIA RIOS JIMENEZ Subgerente Administrativa y Financiera</p>	 <p>OSCAR JAVIER ARAQUE GARZÓN Gerente</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO</p> <p>Acta de 2025</p>

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

## Contenido

1. Generalidades .....	4
2. Marco normativo.....	6
3. Objetivos .....	9
3.1. General .....	9
3.2. Especificos .....	9
4. Marco Estratégico .....	10
4.1. Misión.....	10
4.2. Visión.....	10
4.3. Articulación Estratégica.....	11
5. Alcance .....	14
6. Componentes .....	15
7. Caracterización.....	15
8. Diagnóstico De La Gestión Estrategia De Talento Humano a Través De La Matriz GETH en los años 2018 - 2023. ....	25
9. Resultados Bateria de Riesgo Psicosocial 2022.....	26
10. Resultados Medición – Clima Organizacional .....	27
11. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión - FURAG .....	28
12. Planeación De La Gestión Estratégica Del Talento Humano .....	29
12.1 Ciclo del Servidor Público .....	30
12.1.1 Planeación .....	31
12.1.2 Ingreso.....	31
12.1.3 Desarrollo .....	36
12.1.4 Retiro .....	39
	2

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

13.	Desarrollo Del Plan Estratégico Del Talento Humano 2023.....	41
14.	Planes Integrados De Talento Humano.....	44
15.	Política De Talento Humano.....	48
16.	Política De Integridad.....	50
17.	Plan De Acción Matriz Estratégica Del Talento Humano - GETH.....	53
18.	Articulación De Las Estrategias Con Las Rutas De Valor.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
19.	Seguimiento Del Plan Estratégico.....	56
20.	GLOSARIO.....	58

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

## 1. Generalidades

La administración de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare – IFC por medio del presente plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Administración de Talento Humano del IFC el cual se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de la entidad, en torno a un mejoramiento en su calidad de vida y la de sus familias, de tal manera que propenda por la satisfacción, motivación y compromiso que garanticen un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos.

Es así como se constituye en una herramienta eficaz que contribuye con los fines esenciales del Estado, fundamentado en el Modelo Integrado de planeación y Gestión “MIPG” constituido por Siete (7) dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permiten que el Modelo opere eficaz y eficientemente.

Una de las siete (7) Dimensiones, es la *Dimensión de Talento Humano*, lo cual pone de evidencia que el Modelo concibió al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto se constituye en el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y de resultados institucionales a través de la mejora continua que promueven los servidores competentes y motivados.

La línea base de la Planeación Estratégica del Talento Humano es el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que nos permite establecer la fase de madurez y de avance de la política, que para el caso del Instituto se ubica en el segundo nivel “transformación ( 61 - 80) con una valoración de 78.6 reuniendo las siguientes características:

- El IFC se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos).

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

- Persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano.

Esta calificación permitió identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos de acuerdo a necesidades del servicio y/o disponibilidad presupuestal

El Plan hace especial referencia al componente de capacitación, por ser el pilar del desarrollo personal y laboral haciendo énfasis en fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual orientará el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC, articulando los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030:

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

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

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

## 2. 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 1273 de 2018</b>	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.
<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

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

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

<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

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

### 3. Objetivos

#### 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.

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

## 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 miden 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.

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

### 4.3. 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
  - 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

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

### Trabajo 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.

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.*

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

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:

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

### IFC entidad competitiva y productiva

Este pilar lo conforman 4 ejes estratégicos

Tecnología de Información y las Comunicaciones –TIC

Gestión Institucional

Identidad Institucional

**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

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

*que 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.

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.

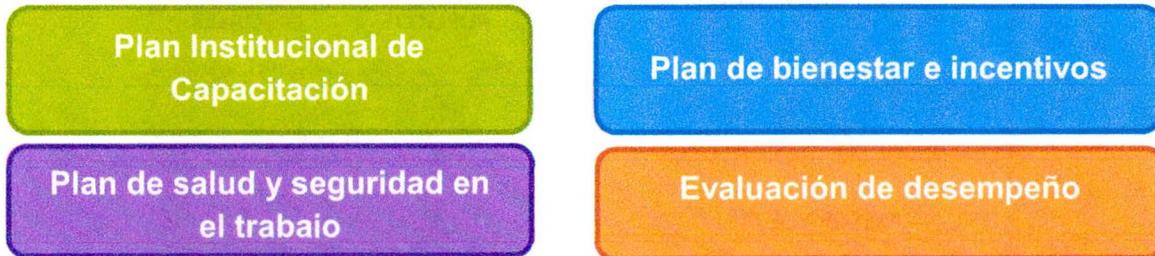
## 5. Alcance

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.

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

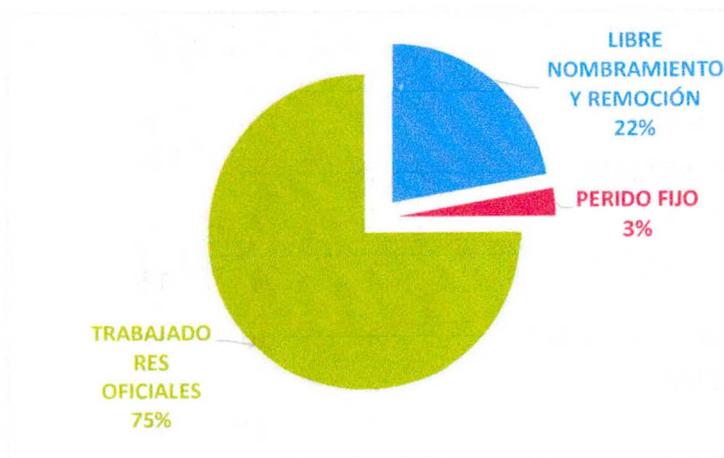
## 6. Componentes

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



## 7. Caracterización

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



La Planta de personal del Instituto Financiero de Casanare está conformada por 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%.

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

De los 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>

### *Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo al género*

DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
GERENCIA	1	2	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	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
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

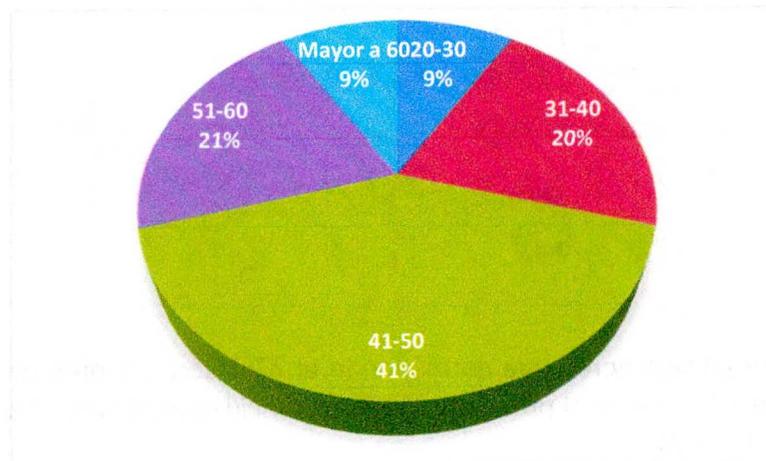
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00

Del total de servidores de la planta de personal, la mujer tiene un participación del 61% y se encuentran en todas las dependencias excepto en la Subgerencia de Gestión Estratégica, dependencia que está recién creada.

Nivel	Mujer	Hombre	Total
<b>Directivo</b>	2	2	4
<b>Asesor</b>	0	3	3
<b>Profesional</b>	12	5	17
<b>Técnico</b>	1	2	3
<b>Asistencial</b>	7	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>36</b>

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.

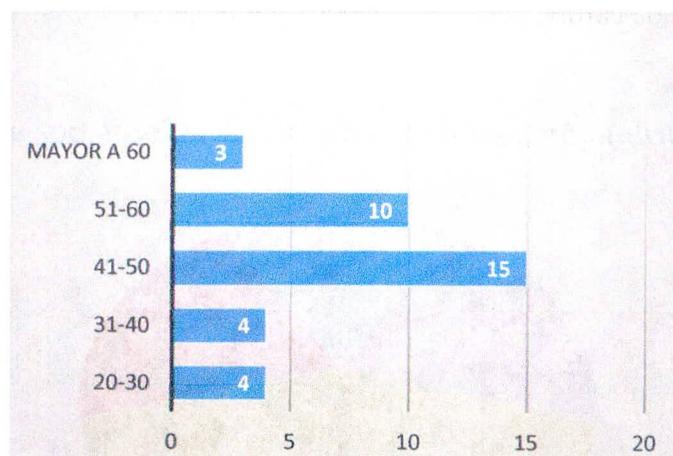
### Distribución porcentual de los servidores por edad



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

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, como se describe en la siguiente tabla:

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
Directivo	0	1	3	0	0	4
Asesor	0	0	0	3	0	3
Profesional	1	2	8	5	1	17
Técnico	1	0	1	1	0	3
Asistencial	2	1	3	1	2	9
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
<b>%</b>	<b>11,1</b>	<b>11,1</b>	<b>41,7</b>	<b>27,8</b>	<b>8,3</b>	<b>100</b>



Encontramos que 28 servidores que corresponde al 77% son mayores de 40 años; como se evidencia el nivel profesional presenta una mayor incidencia de los 17 profesionales 14 son mayores de 40 años

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

*Distribución porcentual de los servidores con capacidades diferentes*

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

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.

*Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo estado civil*

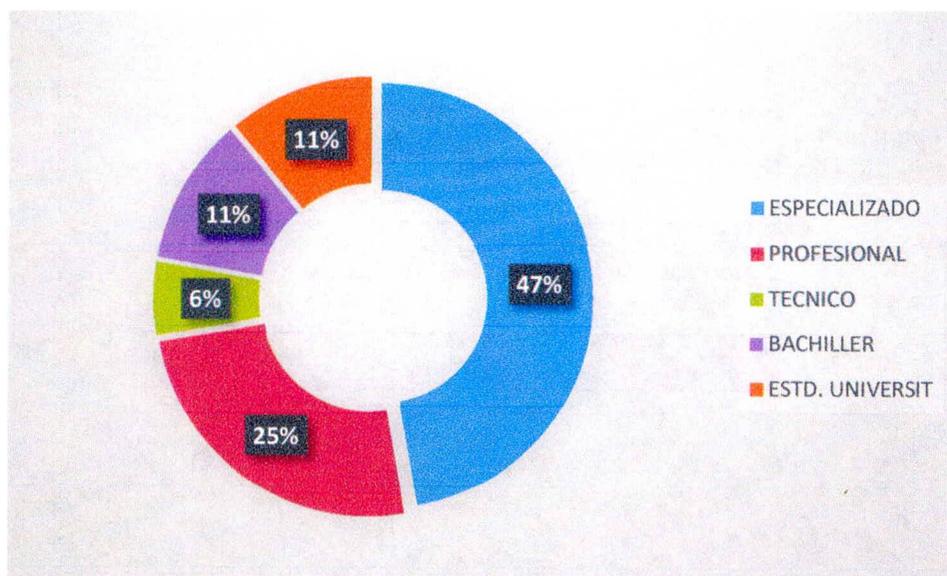


	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO : PTH00-01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:00

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

NIVEL	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	TOTAL
Directivo	2	2	0	4
Asesor	1	2	0	3
Profesional	4	7	6	17
Técnico	2	1	0	3
Asistencial	5	1	3	9
total	14	13	9	36
%	38,9	36,1	25,0	100,0

### Nivel educativo de los servidores



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

Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor en la vigencia fiscal 2024 encontrando que los servidores con formación post grado alcanzan la mayor participación con un porcentaje del 47% correspondiente a 26 servidores, de los cuales 17 tienen pos grado, Seguido de 4 servidores con formación bachiller, alcanzando una participación del 11%; 2 del nivel técnico correspondiente al 6% y 4 servidores son estudiantes de pregrado.

### 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 e Ingeniería Agroforestal.

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

## De los empleos

### Empleados públicos

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
1	Gerente	1
2	Jefe oficina Asesora de Planeación	1
3	Jefe oficina Asesora Jurídica	1
4	Jefe de Control Interno	1
5	Subgerente Administrativo y Financiero	1
6	Subgerente Comercial y de Crédito	1
7	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	Profesional Universitario	15
5	Técnico	3
9	Nivel Asistencial	9
	<b>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>	<b>27</b>

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

### *Distribución por dependencias*

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA DE GESTIÓN ESTRATEGICA	1	
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	13
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>8</b>	<b>27</b>

### *Pre Pensionados*

Género	Cantidad
Hombre	5
Mujer	5
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

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

### *Retiro de Servidores Públicos*

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	0
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	0
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	0
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	1	0
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

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

En el IFC para el periodo del año 2024 la renuncia voluntaria es la forma que predomina en las desvinculaciones del personal de libre nombramiento y remoción ocasionado por el cambio de gobierno.

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

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

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

25

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

## 9. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 2024

El diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial presenta los resultados de la aplicación de la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.

En concordancia con la Resolución 2646 de 2008, el informe presenta los resultados de cada uno de los dominios y dimensiones de riesgo intralaboral y extralaboral, un análisis de las condiciones de estrés y recomendaciones para el diseño de un programa de riesgo psicosocial.

Este informe incluye los protocolos de intervención de factores psicosociales considerados como referentes mínimos de intervención que deben adoptar empleadores y contratantes de acuerdo con la Resolución 2764 de 2022.

Toda la información y las evidencias de la aplicación de la batería se encuentran en la base de datos y archivo de gestión de la dependencia de talento humano y hacen parte de la planeación estratégica del talento humano.

Como resultado importante a tener en cuenta para la toma de decisiones en la planeación estratégica de las actividades del SGSST, plan de bienestar y plan de capacitación es el resultado del estrés

Estrés



Fuente: informe riesgo psicosocial – AVANCEMOS IPS

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

RIESGO	CANTIDAD	%
<i>Riesgo muy bajo</i>	11	32.4
<i>Riesgo bajo</i>	5	14.7
<i>Riesgo medio</i>	5	14.71
<i>Riesgo alto</i>	5	17.6
<i>Riesgo muy alto</i>	7	20.6

## 10. 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%

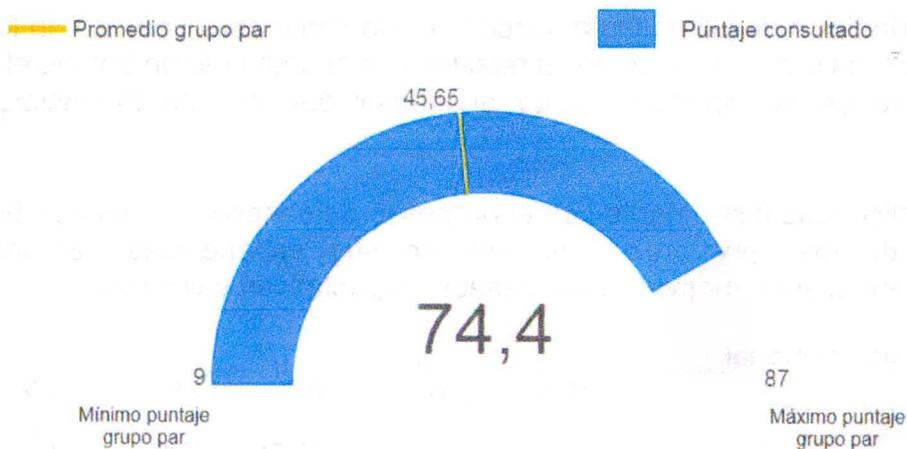
27

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

La orientación organizacional hace referencia a la claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la entidad

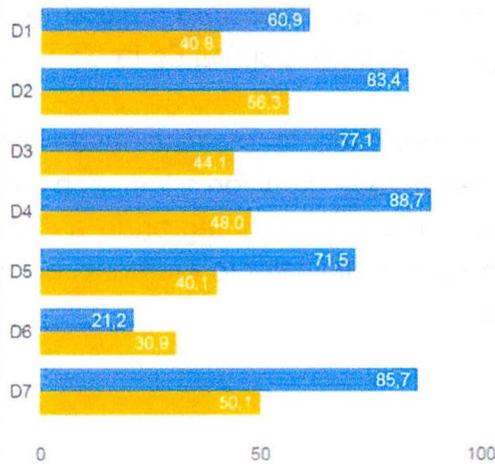
## 11. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión - FURAG

### Índice de Desempeño Institucional



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

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	60,9
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	83,4
D3: Gestión para resultados con valores	77,1
D4: Evaluación de resultados	88,7
D5: Información y comunicación	71,5
D6: Gestión del conocimiento	21,2
D7: Gestión de recursos	85,7

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

La planeación del recurso humano es un ejercicio permanente en la entidad, inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades.

Las ejecución de los planes de capacitación, bienestar y SGSST buscan generar a través de incentivos y desarrollo de competencias contar con servidores motivados,

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

comprometidos y eficientes que eleven sus estándares de productividad y por consiguiente contribuyan al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

De la misma manera el plan incluye actividades o acciones para mejorar los índices de resultado bajos de acuerdo al autodiagnóstico de la política de la GETH.

La Administración del Talento Humano, comprende la realización de todas las actuaciones administrativas que se requieren para la atención a las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro, integrando a la vez los elementos que conforman la primera dimensión del talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

### 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.



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

### 12.1.1 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.

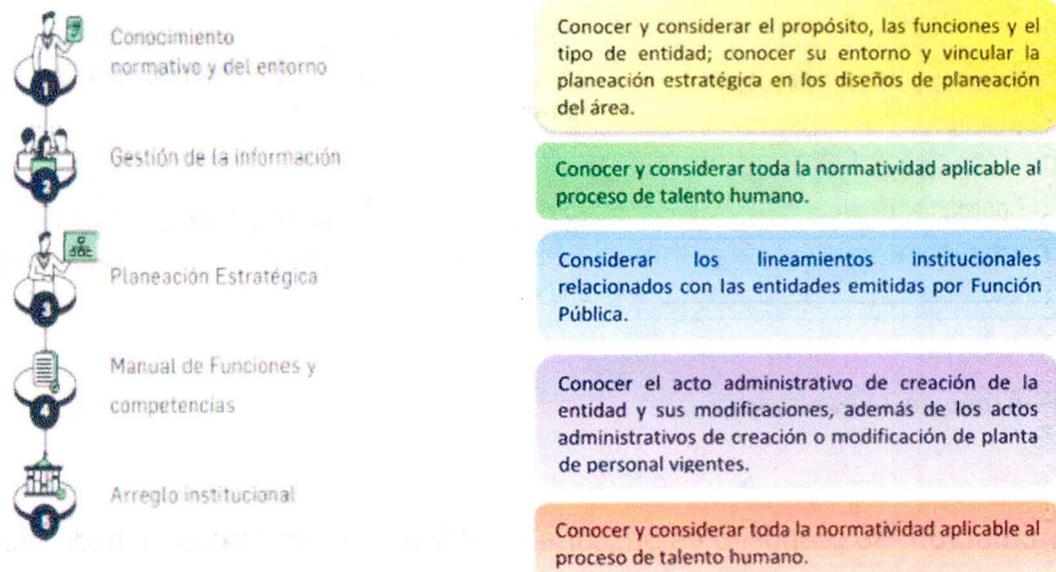


Ilustración Gestión de talento Humano.  
DAFP

### 12.1.2 Ingreso

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

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

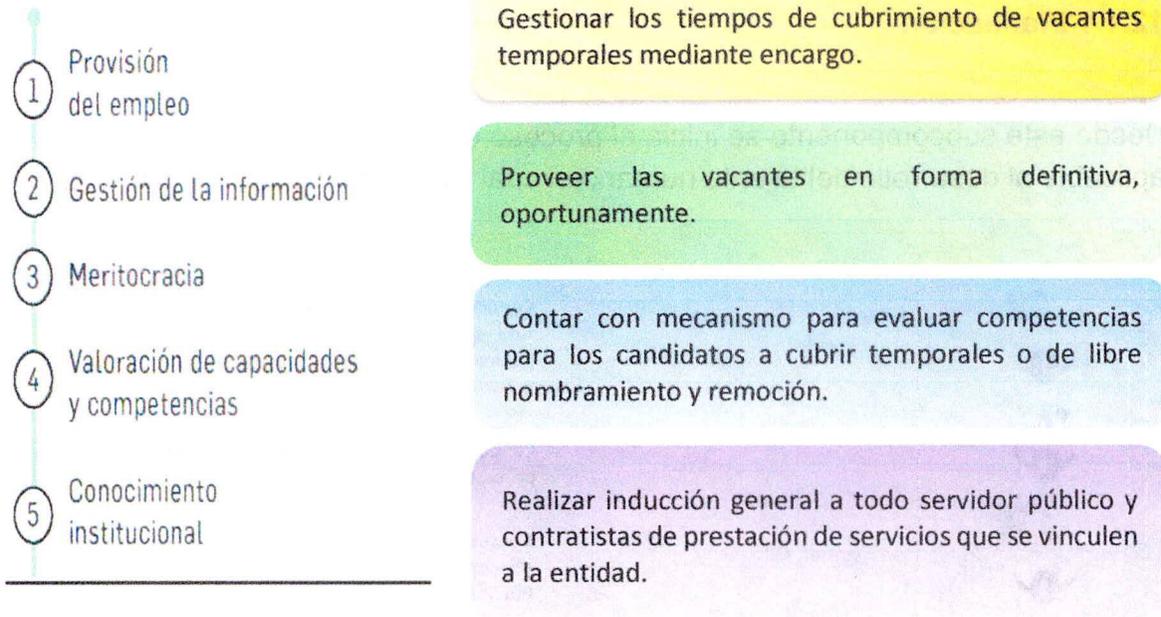


Ilustración Gestión de talento Humano.  
DAFP

**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.

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:

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

- 
**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.

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

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

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

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

- Beneficios y compensaciones:** Se proporciona información sobre los beneficios y las compensaciones que la empresa ofrece, como el salario, seguro médico, pensión, capacitación y desarrollo profesional, entre otros.
- Seguimiento y apoyo:** Durante todo el proceso de inducción, se brinda seguimiento y apoyo al nuevo empleado para asegurarse de que esté adaptándose adecuadamente. Se fomenta la comunicación abierta y se 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

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

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.

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

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

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.

### 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

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

- 1 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

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

estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios. Por medio del PIC – Plan Institucional de Capacitación la estrategia se enfocará en contribuir a fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del IFC, promoviendo su desarrollo integral personal e institucional permitiéndole a su vez las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos; su formulación se hará anualmente considerando las necesidades manifestadas por los 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

38

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

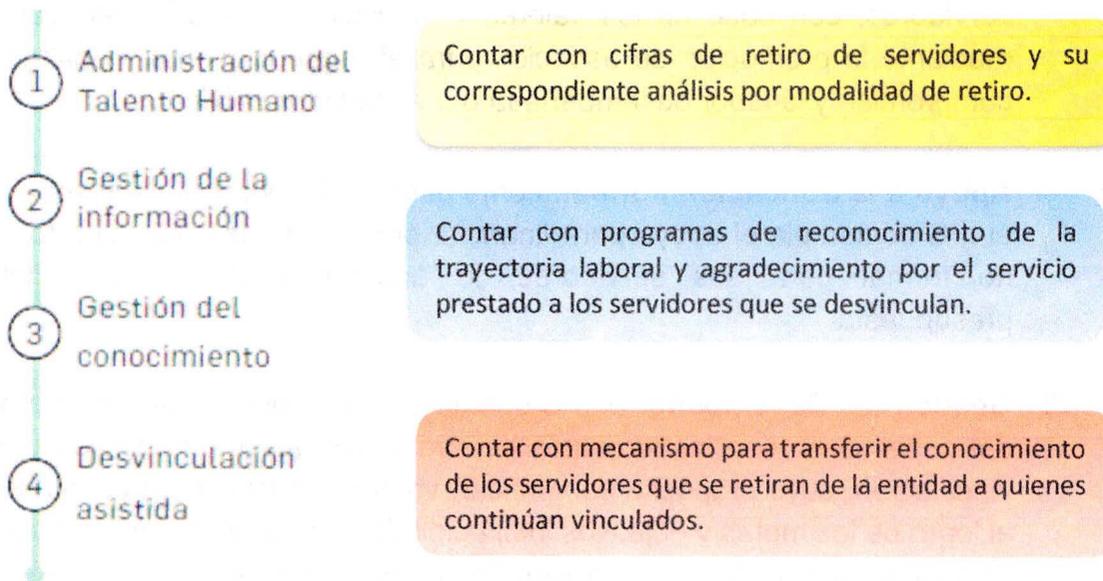
actividades específicas que atiendan a los intereses y características de los servidores, con base en los valores y principios institucionales. También mediante la promoción de espacios para el reconocimiento y enaltecer el compromiso y la labor desempeñada por el servidor público.

- 
**Apoyo a la Educación Formal:** como parte de incentivos a sus servidores el IFC contempla el apoyo para financiar programas de educación formal y no formal para sus servidores; lo anterior sujeto a disponibilidad presupuestal.
  
- 
**Gestión del Desempeño:** el IFC cuenta con un proceso para la valoración del desempeño con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación, cuyo propósito es verificar, valorar y cuantificar la contribución al logro de las metas y objetivos institucionales por parte de los servidores e identificar oportunidades de desarrollo de competencias.
  
- 
**Movilidad:** cuando se considere necesario el Instituto adelantará a través de la gestión de talento humano diferentes procedimientos que permitirán la movilidad horizontal y vertical de los servidores: reubicaciones, traslados, comisiones, encargos, entre otros que se puedan aplicar de acuerdo a la naturaleza de la entidad.

#### 12.1.4 Retiro

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

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



*Ilustración Gestión de talento Humano.  
 DAFP*

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.

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

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

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

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
	Salario Emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación Desarrollo
		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	Desarrollo
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso
	RUTA DEL		

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

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <b>TO</b> <i>Liderando talento</i>	Cultura del Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de <i>Formación y Capacitación 2023-2030</i> .	Planeación
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	
		Actualizar e implementarla estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación
	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 <i>Día del Servidor Público</i> .	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

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

		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	
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	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales y Guías de Cargos conforme con las necesidades de la Entidad	
		Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS <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.

44

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



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

#### 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.

#### 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

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

En 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 en donde se priorizaron 4 ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la innovación. Creación del valor público, probidad y ética de lo público y transformación digital.

El PIC debe orientarse en los 4 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

### 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

46

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

de 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.”

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

- 1. Disponer de información:** Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
- 2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra el IFC, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollarse.
- 3. Elaborar el plan de acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicado el Instituto, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.

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

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

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

## 15. Política De Talento Humano

El instituto Financiero de Casanare, a través del área de Talento Humano formulará, implementará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, y estrategias en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, considerado como factor estratégico para el logro de su misión y visión.

### Estrategias

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”. Entendiendo que ponerse al servicio de los *servidores de la entidad, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos del IFC.*

El objetivo corporativo al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a: ***Disponer de recursos humanos, físicos y tecnológicos, que soporten las necesidades y el crecimiento del negocio.***

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

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

- Contar con una plataforma tecnológica integrada, flexible, funcional y segura para atender las necesidades de los clientes internos y externos
- Mantener y mejorar la infraestructura física y tecnológica, acorde a las necesidades de crecimiento operacional.
- Mejorar el clima y cultura organizacional
- Contar con personal competente y comprometido.
- Disponer de recursos y servicios en oportunidad para la ejecución del producto, priorizando equipos e insumos para el personal de planta.
- Disponer de espacios adecuados en las área de trabajo acorde a la naturaleza del cargo para realizar la labor, espacio, iluminación, ambiente.
- Permite mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores públicos, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los empleados, motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia hacia el Instituto.
- Revisar y ajustar manuales de funciones y guías de cargos estableciendo competencias para contar con personal competente y calificado, que responda a los retos que demanda el cumplimiento del objeto institucional, a la vez que se fortalece la capacidad operativa través de capital humano; permitiendo que el Instituto Financiero se prepare para responder a los retos que demanden como ejecutor de políticas departamentales.

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

## 16. 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.

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



*Ilustración 1: Triangulo 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

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

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

**Clima Organizacional y Cambio Cultural:** el Instituto dará inicio a un proceso de transformación de la cultura organizacional traducido en un desempeño y desarrollo institucional de calidad con el propósito de fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, transparencia y comunicación.

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

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.

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

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

## 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 79.0 % 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 73 puntos.

### 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

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

- ◆ generar innovación con pasión
- ◆ Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud
- ◆ 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:
  - Actividades de integración cultural.
  - Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
  - Actividades artísticas y culturales.

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

Actividades de 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

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

que 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.

## 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.

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

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

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

## 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

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

Función Pública de desarrollo del EBEP podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

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

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

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

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

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

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

**Programa entorno laboral saludable:** Es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de

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

trabajo en base a indicadores de salud y bienestar, relacionados al ambiente físico, medio psicosocial y cultural.

**Teletrabajo:** o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. El trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Según la Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012) el Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.



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

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
00	27-09-2019	Creación del documento dando cumplimiento a la Ley 1221 de 2008
01	26-01-2022	Actualización vigencia 2022
02	01-2023	Actualización vigencia 2023
03	01-2024	Actualización vigencia 2024
04	01-2025	Actualización vigencia 2025