

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-01</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 1 de 23</b>

**AD.9-2**



## **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA -INFIHUILA**

### **Plan Estratégico de Talento Humano 2024**

**Neiva - Huila**

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 2 de 23</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
Generalidades .....	4
1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA .....	5
2. MARCO LEGAL.....	5
3. ALCANCE .....	8
4. OBJETIVO GENERAL.....	8
5. Objetivos Específicos .....	8
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS: .....	9
7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH. ....	10
8. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023. ....	10
9. DIMENSIONES DEL TALENTO HUMANO – FURAG .....	12
10. PLANES Y PROGRAMAS DE 2024. ....	13
10.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	14
10.2 Programa de Bienestar e incentivos.....	15
10.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	16
10.4 Plan Institucional de Capacitación.....	16
11 Evaluación del desempeño. ....	22
12 Administración de nómina. ....	22
13 Expedición de certificaciones para bono pensional. ....	22
13.1 Archivo de Historias Laborales. ....	23
13.2 Situaciones administrativas.....	23
13.3 Acuerdo sindical. ....	23
14 EVALUACIÓN DEL PLAN.....	23

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 3 de 23</b>

## **INTRODUCCIÓN**

En el marco de la planeación estratégica de la cosa pública y de INFIHUILA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, El Plan Departamental de Desarrollo y con el Acuerdo 01 de 2019 en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado, los que representa EL INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA-INFIHUILA. y con el objetivo institucional “Consolidarlo como INSTITUTO, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de los clientes internos en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad en beneficio del Cliente Externo.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente a INFIHUILA, de tal manera que genere confianza, para lo cual se fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores A INFIHUILA, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores de INFIHUILA deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 4 de 23</b>

## Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, **como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo;** esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La política de Gestión Estratégica de Talento Humano en INFIHUILA desde un enfoque sistémico, se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

INFIHUILA enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano se debe “Consolidar”, lo que imponiendo y darle continuidad con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 5 de 23</b>

## I. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

### Misión

Somos un Instituto de fomento y desarrollo que propende por el mejoramiento económico y social de los municipios del departamento del Huila y demás departamentos del país, mediante la prestación de servicios de apalancamiento, administración de recursos y el acompañamiento empresarial al sector productivo.

### Visión

En el 2030 estar consolidado como el Instituto Financiero de Fomento y Desarrollo líder de la región Surcolombiana, brindando soluciones integrales que contribuyan a la promoción y desarrollo de las entidades territoriales, sus descentralizadas y partes interesadas.

## 2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Gestión de Talento Humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 6 de 23</b>

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	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)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N° I	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 7 de 23</b>

Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	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.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	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	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo No CNSC 2018000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Acuerdo 01 de 2019	Por el cual modifica el estatuto Orgánico del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila-INFIHUILA.	Talento Humano

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 8 de 23</b>

Acuerdo 04 de 2019	Por medio del cual se reforma la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila-INFIHUILA, suprimiendo dos cargos y creando once cargos en la planta de personal INSTITUTO.	Talento Humano
Acuerdo 05 de 2019	Por medio del cual se establece la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila-INFIHUILA y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Acuerdo 06 de 2019	Por medio del cual se establece la Estructura Organizacional del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila-INFIHUILA.	Talento Humano
Acuerdo 05 de 2023	Por la cual se modifica y compila el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila INFIHUILA.	Talento Humano
Acuerdo 08 de 2021	Por medio del cual se modifican, compilan y reglamentan los diferentes Comités Institucionales que operarán en el INFIHUILA	Talento Humano
Circular 034 de 2013	por el cual se establece vigilancia especial de la Superintendencia Financiera de Colombia	Riesgos

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del INFIHUILA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los áreas o procesos y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, y de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de INFIHUILA, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### 5. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 9 de 23</b>

actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta de personal óptima que requiere INFIHUILA para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública y que aplican en INFIHUILA.
- Surtir el procedimiento de los concursos en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Planta global	Total
Directivo	1	1
Jefe Oficina	3	3
Asesor	2	2
Profesional	10	10
Asistencial	2	2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

NIVEL	PLANTA	POR SEXO				TIPO DE VINCULACION		
		MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES	CARRERA	PROVISIONAL	LIBRE NOMBRAMIENTO
Directivo	1	1	0,00	0	100,00	0	0	1
Jefe Oficina	3	2	66.67	1	33.33	0	0	3
Asesor	2	0	0,00	2	100,00	0	0	2
Profesional	10	6	60,00	4	40,00	1	8	1
Asistencial	2	2	100,00	0	0,00	2	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>60,00</b>	<b>7</b>	<b>40,00</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 10 de 23</b>

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

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

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	64,4	98,0

## 8. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023.

Esta medición con la prueba psicosocial se realizó a una muestra de la población de 18 servidores con el propósito de conocer su percepción frente a los efectos de la estrategia de bienestar y propiamente lo de Clima. Los resultados son los siguientes:

### FORMA A (Administrativos)

#### Tabla Ponderación de los factores encontrados

Con el fin de presentar los resultados de manera más global a continuación se presentan las recomendación y conclusiones de la aplicación de la batería psicosocial, así:

DOMINIO	DIMENSIONES	PORCENTAJE
Control	Control y Autonomía del trabajo	29.1%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	33.3%
Demandas del trabajo	Demandas emocionales	16.2%
Demandas del Trabajo	Consistencia del Rol	27.5%
Control	Capacitación	29.1%

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 11 de 23</b>

Control	Claridad del Rol	22.0%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Características del liderazgo	29.8%
Demandas del Trabajo	Influencias del ambiente laboral sobre el extralaboral	42.7%
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	17.0%
Recompensa	Reconocimiento y compensación	18.7%
Control	Oportunidades de desarrollo	18.7%

Fuente: Resultados de medición de la prueba psicosocial aplicada de la medición por Prevenza

### FORMA B (Operativos)

<b>DOMINIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Control	Control y Autonomía del trabajo	21.8%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	23.0%
Demandas del trabajo	Demandas emocionales	12.0%
Demandas del Trabajo	Consistencia del Rol	19.7 %
Control	Capacitación	20.6%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Características del liderazgo	19.1%
Demandas del Trabajo	Influencias del ambiente laboral sobre el extralaboral	21.4%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	13.1%
Recompensa	Reconocimiento y compensación	26.3%
Control	Oportunidades de desarrollo	16.0%

Fuente: Resultados de medición de la prueba psicosocial aplicada de la medición por Prevenza

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 12 de 23</b>

### **ACTIVIDADES A EJECUTAR 2024**

Para un adecuado control de los Factores de Riesgo Psicosociales encontrados se recomienda:

- Todo el personal de la empresa debe participar activamente en el programa de seguridad y salud en el trabajo, que abarca aspectos individuales y grupales, con el objetivo de generar y potencializar la salud física y psicológica de los colaboradores dentro y fuera de la empresa.
- Realizar taller para afianzar la responsabilidad con las labores propias del cargo, el sentido de pertenencia y la responsabilidad con el trabajo. Capacitación en ética empresarial y profesional.
- Capacitar en toma de decisiones y mecanismo de control del trabajo. Capacitación en planificación y manejo del tiempo.
- Evaluar desde la gerencia la posibilidad de oportunidades y desarrollo Como Reconocimientos laborales.
- Evaluar en el trabajador las habilidades particulares para la labor y permitir su aplicación en el desempeño de su trabajo.
- Capacitar a líderes y cargos con manejo de personal en Liderazgo y Habilidades para el manejo de personal y Comunicación Efectiva.
- Evaluar los mecanismos de compensación al trabajador y verificar la posibilidad de implementar nuevas recompensas alineadas al desempeño particular y por labor ejecutada.
- Revisar horario de trabajo Vs carga laboral con el fin de continuar generando espacios de descanso y más tiempo personal.
- Revisar la gestión del comité de convivencia laboral, con el fin de actualizarlos aspectos que sean necesarios, para cumplir con la normativa vigente en Colombia.
- Hacer seguimiento en los casos que puntuaron riesgo alto en sintomatología asociado al estrés con el fin de mantener bajo observación a estas personas y establecer medidas de control más individualizado y mitigar los factores de riesgo que más los afecta.

## **9. DIMENSIONES DEL TALENTO HUMANO – FURAG**

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 13 de 23</b>

Matriz de GETH				
Rutas de creación de Valor	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano	Procesos relacionados	Seguimiento	
<b>RUTA DE LA FELICIDAD:</b>	Plan de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	PLANEACION/TALENTO HUMANO	Se ejecutan a través de las capacitaciones de SG-SST	
La felicidad nos hace productivos				
Entornos físicos	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación		Se ejecutan a través de las capacitaciones	
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO:</b>	Plan de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.		PLANEACION/TALENTO HUMANO	Implementación a través del contrato de bienestar social y las actividades de SG-SST
Liderando talento				
Cultura de liderazgo	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación			Se ejecutan a través de las capacitaciones
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
<b>RUTA DEL SERVICIO:</b>		Plan de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Al servicio de los ciudadanos				
Cultura que genera logro y bienestar				
<b>RUTA DE LA CALIDAD:</b>	Dirección estratégica y planeación institucional.	PLANEACION/TALENTO HUMANO	Implementación a través del contrato de bienestar social y las actividades de SG-SST	
La cultura de hacer las cosas bien				
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				
<b>RUTA DE LA INFORMACION</b>	Plan de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	TALENTO HUMANO/RIESGOS/COMUNICACIONES	Implementación a través del contrato de bienestar social y las actividades de SG-SST	
Entendiendo personas a través del uso de datos	Estrategias de vinculación. Datos de sigep, suit, cifin.			Circulares informativas y actualización verificación en plataforma

## 10. PLANES Y PROGRAMAS DE 2024.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 14 de 23</b>

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

### 10.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

**Objetivo:** Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

#### PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANO

N o.	NOMBRE	APELLIDO	NOMBRE DEL CARGO	AREA FUNCIONAL	FUNCIÓN	SITUACIÓN ADTIVA.
1	ADRIANA MARCELA	VALENCIA CARDONA	GERENTE	Gerencia	Definición de políticas	Libre nombramiento y remoción
2	IDELBER	PABÓN LOPEZ	JEFE OFICINA ADTIVA	Administrativa	Políticas administrativas	Libre nombramiento y remoción
3	LINA MARIA	SALAS MENDOZA	JEFE OFICINA FINANCIERA	Financiera	políticas financieras	Libre nombramiento y remoción
4	SANDRA MERCEDES	MENDEZ LOSADA	JEFE OFICINA COMERCIO Y OPERACIONES	Comercial y Operaciones	políticas Comercio y Operaciones	Libre nombramiento y remoción
5	LEONARDO	MARTINEZ LOSADA	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Tesorero-Pagador	Libre nombramiento y remoción
6	RUBY	CONE GUTIERREZ	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Contabilidad	CARRERA ADMINISTRATIVA
7	LUIS EDUARDO	RESTREPO ESCRUCERIA	PROF. UNIVERSITARIO	Operaciones	Mercadeo	Provisionalidad
8	WILLIAM RENE	CEDEÑO COLLAZOS	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Presupuesto	Provisionalidad
9	LUZ MIREYA	MURCIA SALGADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa	Auxiliar administrativo - secretaria gerencia	CARRERA ADMINISTRATIVA
10	ARILENY	SUAREZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa	Auxiliar administrativo - Apoyo Tesorería	CARRERA ADMINISTRATIVA
11	CAROL ELIZABETH	SALAZAR ESPAÑA	PROF. UNIVERSITARIO	Operaciones	Fondos especiales	Provisionalidad
12	DIEGO MURCIA	QUIGUA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	Comunicaciones	Comunicaciones	Provisionalidad

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>		<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
			<b>Versión: 02</b>
			<b>Página 15 de 23</b>

13	ESPERANZA	HERRERA GONZALEZ	PROF. UNIVERSITARIO	planeación, calidad y Desarrollo	planeación	Provisionalidad
14	DAMARIS	FIGUEROA OVIEDO	PROF. UNIVERSITARIO	Grupo gestión riesgo	Riesgo	Provisionalidad
15	SOHAD	FREYI CORREA	PROF. UNIVERSITARIO	Administrativa	Talento Humano y bienes y servicios	Provisionalidad
16	ERIKA ALICTH	MANCHOLA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Cartera	Provisionalidad
17	PEDRO ANDRES	LOPEZ GUTIERREZ	ASESOR JURIDICO	Jurídico	Jurídico	Libre nombramiento y remoción
18	HUGO ALBERTO	LLANOS PABON	ASESOR CONTROL INTERNO	Control Interno	Control Interno	Libre nombramiento y remoción

#### PLANTA DE VACANTES DEL INFIHUILA

N o.	NOMBRE	APELLIDO	NOMBRE DEL CARGO	AREA FUNCIONAL	FUNCIÓN	SITUACIÓN ADTIVA.
1	LUIS EDUARDO	RESTREPO ESCRUCERIA	PROF. UNIVERSITARIO	Operaciones	Mercadeo	Provisionalidad
2	WILLIAM RENE	CEDEÑO COLLAZOS	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Presupuesto	Provisionalidad
3	CAROL ELIZABETH	SALAZAR ESPAÑA	PROF. UNIVERSITARIO	Operaciones	Fondos especiales	Provisionalidad
4	DIEGO MURCIA	QUIGUA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	Comunicaciones	Comunicaciones	Provisionalidad
5	ESPERANZA	HERRERA GONZALEZ	PROF. UNIVERSITARIO	planeación, calidad y Desarrollo	planeación	Provisionalidad
6	DAMARIS	FIGUEROA OVIEDO	PROF. UNIVERSITARIO	Grupo gestión riesgo	Riesgo	Provisionalidad
7	SOHAD	FREYI CORREA	PROF. UNIVERSITARIO	Administrativa	Talento Humano y bienes y servicios	Provisionalidad
8	ERIKA ALICTH	MANCHOLA VARGAS	PROF. UNIVERSITARIO	Financiera	Cartera	Provisionalidad

#### 10.2 Programa de Bienestar e incentivos

##### **Objetivo Bienestar:**

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano del INFIHUILA, se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 16 de 23</b>

eficiente y eficaz de los Servidores (Empleados).

#### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

AREA PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	Actividades
1) Programa seguridad social	
Auxilio de anteojos	30% del salario mínimo por acuerdo sindical
Auxilio funerario	100% del servicio
2) Programa deporte, recreación e integración	
Deporte	Convenio con gimnasios o Comfamiliar
Recreación e integración	Día de la familia (legal – cada 6 meses) y salidas recreativas (Viaje)
Artísticos y culturales	Celebración fin de año y San Pedro (cultura) y amor y amistad
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	
1) Mejorar ambiente laboral	Promoción y prevención en salud – SG-SST e implementación de la batería psicosocial
2) Servidor publico	Celebración del día servidor público (De ley)
3)Reconocimiento - estimulo	Mejor funcionario en diferentes modalidades (Aplicación de encuesta)
4)Programa pre- pensionados	Aprovechamiento tiempo libre

### 10.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Objetivo:** Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, establecidos en la resolución 0312 de 2019, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

### 10.4 Plan Institucional de Capacitación.

**Objetivo:** Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2024 (Incluye lo requerido en el SG-SST), en el cuadro anexo.











	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>		<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
			<b>Versión: 02</b>
			<b>Página 22 de 23</b>

35	F	Riesgo financiero, (Liquidez, Crédito, Mercadeo y fraude)	Todo el personal	P			P			P										
				E																
				PP			18				18									
				PA																
36	TRANSFORMACION DIGITAL	Ciberseguridad y SARC	Todo el personal	P						P										
				E																
				PP							18									
				PA																
37	TRANSFORMACION DIGITAL	Seguridad Informática y correos electrónicos	Todo el personal	P			P													
				E																
				PP						18										
				PA																
38	TRANSFORMACION DIGITAL	Herramienta ofimáticas (POWER BI)	Todo el personal	P		P														
				E																
				PP			18													
				PA																
39	TRANSFORMACION DIGITAL	Pagina web	Todo el personal	P			P													
				E																
				PP						18										
				PA																

### 11 Evaluación del desempeño.

**Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2029 de Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores de carrera administrativa conforme los formatos de la CNSC. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

### 12 Administración de nómina.

**Objetivo Nómina:** Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

### 13 Expedición de certificaciones para bono pensional.

**Objetivo:** Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el aplicativo CETIL con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del INFIHUILA, según

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-05</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 23 de 23</b>

directrices del Ministerio

### **13.1 Archivo de Historias Laborales.**

**Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el proceso de Gestión Documental para la conservación de archivos físicos y digitalizarlos.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

### **13.2 Situaciones administrativas.**

**Objetivo:** Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

### **13.3 Acuerdo sindical.**

**Objetivo:** Implementar las actividades logradas a través del segundo acuerdo sindical entre INFIHUILA y sus empleados.

## **14 EVALUACIÓN DEL PLAN**

La evaluación se realizará con los resultados de los planes operativos por procesos, los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, y los resultados del furag que se obtenga en el 2024.

**ADRIANA MARCELA VALENCIA CARDONA**  
Gerente INFIHUILA

Proyecto: Sohad Freyi C  
Profesional Universitario  
Revisó: Idelbel Pabon L  
Jefe Oficina Administrativa