

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 1 de 24 |

AD.9-2



INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA -INFIHUILA

Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Neiva - Huila

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 2 de 24 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| Generalidades | 4 |
| 1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA | 4 |
| 2. MARCO LEGAL..... | 4 |
| 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..... | 9 |
| 8. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2024. | 13 |
| 9. DIMENSIONES DEL TALENTO HUMANO – FURAG..... | 11 |
| 10. PLANES Y PROGRAMAS DE 2025..... | 15 |
| 10.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos..... | 15 |
| 10.2 Programa de Bienestar e incentivos..... | 16 |
| 10.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | 18 |
| 10.4 Plan Institucional de Capacitación..... | 18 |
| 11 Evaluación del desempeño. | 22 |
| 12 Administración de nómina. | 22 |
| 13 Expedición de certificaciones para bono pensional. | 22 |
| 13.1 Archivo de Historias Laborales..... | 22 |
| 13.2 Situaciones administrativas..... | 22 |
| 13.3 Acuerdo sindical..... | 22 |
| 14 EVALUACIÓN DEL PLAN..... | 22 |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  InfiHuila <small>Transformando Región.</small> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 3 de 24 |

INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica de la cosa pública y de INFIDUILA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, El Plan Departamental de Desarrollo, el decreto ordenanzal 1372 de 2004 y 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-INFIDUILA. y con el objetivo institucional “Consolidarlo como INSTITUTO, de carácter financiero con enfoque técnico e innovador”, y reconociendo que la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano desde la vinculación, permanencia y retiro de los servidores publicos, 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 y externos en aras de contribuir en mejorar la productividad en beneficio de la comunidad Huilense.

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 INFIDUILA, 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 Al INFIDUILA, 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 INFIDUILA 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.

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 4 de 24 |

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.

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

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 5 de 24 |

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 parágrafo 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 DAFF | 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 |
| 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 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941

correo: contacto@infihuila.gov.co

www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 6 de 24 |

| | | |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 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°1 | 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 |
| 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 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Código: GBS-PL-01-03 |
| | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 7 de 24 |

| | | |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 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 |
| 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 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD.



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941

correo: contacto@infihuila.gov.co

www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 8 de 24 |

| | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 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

Planejar, 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), espaciamiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y 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.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941

contacto@infihuila.gov.co www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Código: GBS-PL-01-03 |
| | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 9 de 24 |

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 |
| Total | 18 | 18 |

| | | POR SEXO | | | | TIPO DE VINCULACION | | |
|--------------|-----------|-----------|--------------|----------|--------------|---------------------|-------------|--------------------|
| NIVEL | PLANTA | MUJERES | %MUJERES | HOMBRES | %HOMBRES | CARRERA | PROVISIONAL | LIBRE NOMBRAMIENTO |
| Directivo | 1 | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 1 |
| Jefe Oficina | 3 | 1 | 33.33 | 2 | 66.67 | 0 | 0 | 3 |
| Asesor | 2 | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 0 | 0 | 2 |
| Profesional | 10 | 7 | 70,00 | 3 | 30,00 | 1 | 8 | 1 |
| Asistencial | 2 | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0 | 0 |
| Total | 18 | 11 | 60,00 | 7 | 40,00 | 3 | 8 | 7 |

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. MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE DIANOSTICO FURAG

El promedio del grupo de la política de Talento Humano, integrada por varias, como son las dimensiones de **Gestión del Conocimiento** en cinco perspectivas, la **Gestión estratégica de Talento humano** en cuatro perspectiva y **Gestión de Integridad** en tres perspectivas, como lo demuestra el cuadro de la Política de Gestión y Desempeño del FURAG medida para el año 2023.

INDICE DE LA POLITICA GESTION Y DESEMPEÑO FURAG 2023

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941

correo: contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 10 de 24 |

| DIMENSION - D1 | PUNTAJE CONSOLIDADO |
|----------------|---------------------|
| TALENTO HUMANO | 89.1 |

| INDICE DETALLADO POR LA POLITICA TALENTO HUMANO | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| DETALLE | PUNTAJE CONSOLIDADO |
| Gestión conocimiento (analítica institucional para la toma de decisiones) | 7.5 |
| gestión conocimiento (generación herramientas de uso y apropiación del conocimiento) | 65.7 |
| gestión conocimiento (generación de la cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación) | 69.7 |
| Gestión conocimiento (generación y producción del conocimiento) | 73.9 |
| Gestión conocimiento (planeación de la gestión del conocimiento y la innovación) | 75.7 |
| Gestión estratégica de talento humano (calidad de la planeación de talento humano) | 96.6 |
| Gestión estratégica de talento humano (desarrollo de talento humano del infihuila) | 90.4 |
| Gestión estratégica de talento humano (desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por talento humano) | 100 |
| Gestión estratégica de talento humano (eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano) | 66.7 |
| Integridad (cambio cultural basado en la implementación del Código de integridad del servidor público) | 84.9 |
| Integridad (coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servidor público y la gestión del riesgo y control) | 83.9 |

Si este documento se encuentra en formato impreso no se garantiza su integridad. La versión digitalmente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD.



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Código: GBS-PL-01-03 |
| | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 11 de 24 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| Integridad (gestión adecuada de acciones preventivas en el conflicto de interés) | 86.1 |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

*Gestión estratégica de Talento Humano

*Integridad

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

8. RUTAS DEL TALENTO HUMANO – MATRIZ GETH

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | | Versión: 03 |
| | | | Página 12 de 24 |

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

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 13 de 24 |

9. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2024.

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:

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Lo anterior, impacta positivamente tanto en el desempeño institucional como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ambiente de trabajo, prepararse para un cambio en el estilo de vida y el reconocimiento al compromiso con las metas institucionales, dando importancia a las actividades a desarrollar en la Resolución No.312 del 2019 y Decreto 1072 de 2015 del SG-SST.

Teniendo de presente el resultado en la aplicación de la batería psicosocial realizada en el año 2024, el cual ha dado el análisis de sus resultados, concluyendo:

1. INFIHUILA Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila se ha sensibilizado con el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 en la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales en la empresa.

2.Se realizó la identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales por medio de la aplicación de las Baterías de Riesgo Psicosocial del Ministerio de salud y protección social.

3.Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral y la Ficha de Datos Generales para la obtención de la Información.

4.Se tomó una muestra representativa superior del 100 % de la población trabajadora para que hiciera parte del estudio.

5.Cada trabajador firmó un consentimiento informado dando la autorización voluntaria de participar en dicho estudio después de haberle explicado los objetivos y haberle resuelto las dudas relacionadas a los instrumentos.

6. Se encontraron una significativa disminución de los niveles de riesgos en las distintas dimensiones en comparación al reporte de los dos últimos años

7.Mientras más alto puntúen se convierten en un factor de riesgo indicando una posible afectación psicosocial para la empresa, su puntuación es de 40.8% nivel de riesgo psicosocial para INFIHUILA RIESGO IMPORTANTE

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 14 de 24 |

RIESGO TOLERABLE - Entendida como la percepción personal de un ambiente, condiciones y /o relaciones que facilitan el adecuado del desempeño laboral de los individuos.

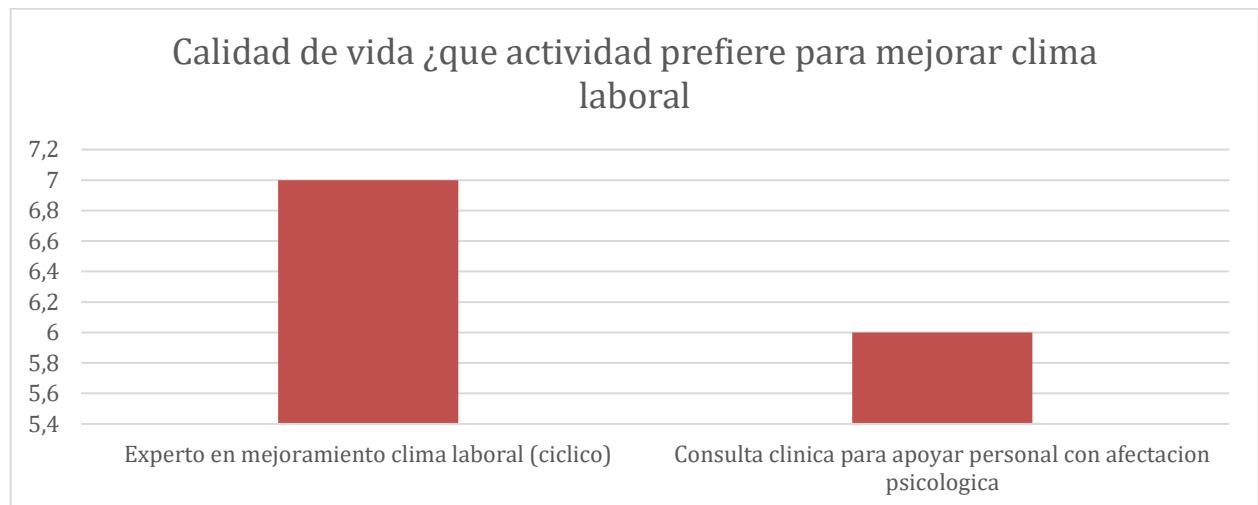
Programa Medición de Clima Laboral:

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1085 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, y teniendo de presente la medición del clima laboral realizada el año anterior (2024), se toma el resultado de la aplicación de la batería psicosocial, donde se especifican recomendaciones para el mejoramiento de la condición o para su constante monitoreo, así:

- 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 talleres sobre estrés laboral
- Promover espacios de pausas activas 2 momentos en el día sea de forma individual o grupal
- Realizar jornada con **medicina laboral y psicología** para manejar temas de somatización del estrés y el riesgo cardio-metabólico

De la misma se aplicó encuesta al personal del Infihuila, preguntando ¿Qué actividad prefiere para mejorar clima laboral? De la cual respondieron: Actividad continua de un experto en mejoramiento clima laboral.

| Calidad de vida ¿Qué actividad prefiere para mejorar clima laboral | cantidad |
|--------------------------------------------------------------------|----------|
| Experto en mejoramiento clima laboral (cíclico) | 7 |
| Consulta clínica para apoyar personal con afectación psicológica | 6 |



Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</p> | Código: GBS-PL-01-03 |
| | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | Versión: 03 |
| | Página 15 de 24 |

10. PLANES Y PROGRAMAS DE 2025

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 2025

| Nº | NOMBRE | APELLIDO | NOMBRE DEL CARGO | ÁREA 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 | ALVIS LORENA | MENDEZ FALLA | JEFE OFICINA FINANCIERA | Financiera | políticas financieras | Libre nombramiento y remoción |
| 4 | ALEXANDER | BAUTISTA MEJIA | JEFE OFICINA COMERCIO Y OPERACIONES | Comercial y Operaciones | políticas Comercio y Operaciones | Libre nombramiento y remoción |
| 5 | LINA MARIA | SALAS MENDOZA | 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 - secretaría 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 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD.



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|--|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | Código: GBS-PL-01-03 | | |
| | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | Fecha Aprobación: enero 2025 | | |
| | Versión: 03 | | |

Página 16 de 24

| | | | | | | |
|----|--------------|------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 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 2025

| Nº. | NOMBRE | APELLIDO | NOMBRE DEL CARGO | ÁREA FUNCIONAL | FUNCIÓN | SITUACIÓN ADITIVA. |
|-----|-----------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------|
| 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

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 17 de 24 |

eficiente y eficaz de los Servidores (Empleados).

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVOS 2025

| 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/contrato con gimnasios o Comfamiliar |
| Recreación e integración | Celebración colectiva recreativa (Viaje); Dia de la familia (legal – cada 6 meses) y Cine |
| Artísticos y culturales | celebraciones decembrinas, cultural de junio, día del amor y amistad y cumpleaños |
| 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 | La mayor asistencia a las capacitaciones SST y Mejor puntaje en el seguimiento a los planes operativos del Infihuila |
| 4)Programa pre- pensionados | Aprovechamiento tiempo libre |

Plan de Incentivos

El Plan Institucional de Incentivos del INFIHUILA, para la Vigencia 2025, reconocerá y premiará el desempeño en conjunto, con:

- a. Auxilio en salud
- b. Deporte

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941

correo: contacto@infihuila.gov.co

www.infihuila.gov.co

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</p> | Código: GBS-PL-01-03 |
| | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | Versión: 03 |
| | Página 18 de 24 |

c. Recreación e integración

Nota 1. En coherencia con lo dispuesto por el artículo (79) del Decreto No 1227 de 2005, los procedimientos, aspectos e indicadores a evaluar para el otorgamiento de los incentivos destinados a reconocer y premiar el desempeño de la labor en niveles de excelencia, estarán sujetos a la mejor calificación arroja anualmente en el FURAD de la Función Pública y Mejor puntaje en el seguimiento a los planes operativos del InfiHuila.

Nota 2. Las evaluaciones al Personal de carrera administrativa serán aplicadas con una periodicidad semestral, entre los meses de febrero y agosto, de manera acumulativa y según norma vigente para el año 2025, de conformidad a la plataforma de la CNSC., de la misma manera se hará reconocimiento.

10.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Documentar, diseñar e implementar programas, planes, procedimientos, y demás documentos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Basado en la resolución 0312 de 2019, los requisitos de la ISO 45001:2018 y la legislación colombiana vigente en materia de SST, para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del INFIHUILA.

10.4 Plan Institucional de Capacitación 2025

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 2025 (Incluye lo requerido en el SG-SST), en el cuadro anexo.

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</p> | Código: GBS-PL-01-03 | | | | | | | | | | | |
| | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | |
| | Fecha Aprobación: enero 2025 | | | | | | | | | | | |
| | Versión: 03 | | | | | | | | | | | |

Página 19 de 24

| No | EJE TEMATICO | CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A: | AÑO: 2025 | | | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|----|---------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------|
| | | | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | |
| 1 | PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | Construcción de paz | Todo el personal | P | | P | | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | 18 | | | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | Inducción y reincidencia al personal | P | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | 36 | | | | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | Marco de política de transparencia y gobernanza pública | P | | | | P | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | 18 | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | Participación ciudadana y Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas | P | | | | | | P | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | | | |
| | | | | PA | | | | 0 | | | | | | | | |
| 5 | TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | Energía limpia y conflictos socioambiental | Todo el personal | P | | | P | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | 18 | | | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | Mejoramiento comunicación | P | | | | P | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | 18 | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | Plan anticorrupción y atención al ciudadano | P | | | | | | P | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)</p> | Código: GBS-PL-01-03 |
| | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | Versión: 03 |
| | Página 20 de 24 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|----------------------------------------------------------------------------|------------------|----|--|----|---|---|---|----|---|---|----|---|--|--|--|
| SG-SST | SG-SST | Inducción - Reinducción al SG-SSTA | Todo el personal | P | | P | P | | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | 18 | | | | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Prevención del acoso laboral | Todo el personal | P | | | | | P | | P | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Identificación de peligros y riesgos | Todo el personal | P | | | | P | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Manejo y prevención del estrés laboral. | Todo el personal | P | | | | P | | P | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajo en equipo y comunicación asertiva | Todo el personal | P | | P | | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Riesgo - Público | Todo el personal | P | | | | | | | | P | | P | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Manejo de residuos sólidos y programas pos-consumo | Todo el personal | P | | P | | | | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Sensibilización en disposición de residuos de acuerdo al código de colores | Todo el personal | P | | | | | | | | P | | P | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Uso eficiente y racional de papel | Todo el personal | P | | | | | | | | P | | P | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |
| | | Nutrición y hábitos saludables | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | | | | |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 | Teléfono: (608) 8677749 | +57 314 293 2941

correo: contacto@infihuila.gov.co | Sitio web: www.infihuila.gov.co

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | Código: GBS-PL-01-03 |
| | | | | | | | | | | | | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | | | | | | | | | | | | Versión: 03 |
| | | | | | | | | | | | | | Página 21 de 24 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------|----|--|--|--|--|---|----|----|---|--|--|
| 18 | MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | Violencia basada en genero | Todo el personal | P | | | | | | P | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 19 | | Comunicación asertiva | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 20 | | Administracion publica inclusiva y desde el amor eficaz | Todo el personal | P | | | | | | P | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 21 | TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERSEGURIDAD | BIG DATA | Todo el personal | P | | | | | | | P | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 22 | | Seguridad digital y de la informacion | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 23 | HABILIDADES Y COMPETENCIAS | Trabajo en equipo. | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 24 | PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO | Credito publico | Todo el personal | P | | | | | | P | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 25 | | Impactos psicosistologicos y emocionales de la violencia | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 26 | | Politica de integridad (codigo de integridad - conflictos de intereses) | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | 18 | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 27 | | Gestion documental | Todo el personal | P | | | | | | P | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 28 | | Resolucion de conflictos | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 29 | | Contratacion estatal | Todo el personal | P | | | | | P | | | | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | 18 | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |
| 30 | | Riesgo - Publico ento se encuentra imp | Todo el personal | P | | | | | | | | P | | |
| | | | | E | | | | | | | | | | |
| | | | | PP | | | | | | | | | | |
| | | | | PA | | | | | | | | | | |



Gobernación
del Huila



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

Gestión y en el SIMAD

d48

dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749

+57 314 293 2941

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> | PLAN ESTRÁTÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Código: GBS-PL-01-03 |
| | | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 22 de 24 |

11 Evaluación del desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2019 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 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 digitalizarlas.

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 a través de las plataformas del Instituto, de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento.

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 en forma trimestral y a través del FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión), este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 23 de 24 |

esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias

15 INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

| INDICADORES | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DE LA VARIABLE | DESCRIPCION |
| Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones | Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel Descripción aceptable Componentes Variable Formula de comprensión a través de la evaluación de conocimientos. |
| Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar | Medición de la satisfacción de servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo. |
| Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo | Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia severidad). y Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). |

16 PLANEACION 2025

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

| ENTREGABLES | ACTIVIDADES ASOCIADAS A CADA ENTREGA |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Plan Estratégico del Talento Humano | Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano y enviar a la OAP para la publicación en el portal web de la Entidad |
| | Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas |
| | Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores |
| | Elaborar e implementar estrategia para mitigar la fuga de conocimiento en el marco del concurso de méritos |
| | Implementar acciones para la incorporación de la planta temporal a la planta global |
| Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos | Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos |
| | Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos |
| Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo | Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo |
| | Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan anual en seguridad y salud en el trabajo |
| | Elaborar el Plan Institucional de Capacitación |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



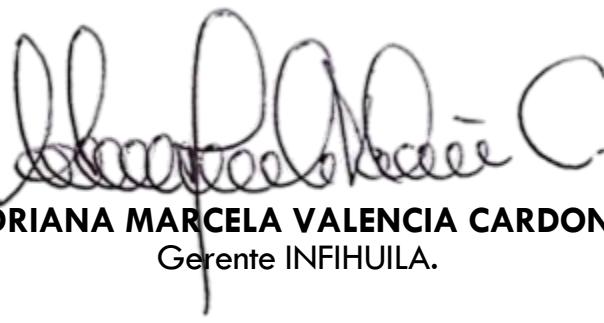
correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  <p>InfiHuila Transformando Región.</p> | MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) | Código: GBS-PL-01-03 |
| | PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Fecha Aprobación: enero 2025 |
| | | Versión: 03 |
| | | Página 24 de 24 |

| | |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación | Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación |
| Ciclo de vida del servidor público gestionado | Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro |
| | Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina planta Global |
| | Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina Planta |
| | Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 períodos |
| | Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente |
| | Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo |
| | Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes |
| | Cargar y tramitar en la plataforma los CETILES |
| | Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos |
| | Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019 |
| | Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas |



ADRIANA MARCELA VALENCIA CARDONA
Gerente INFIHUILA.

Proyecto: Sohad Freyi C
 Profesional Universitario
 Reviso: Idelber Pabón L
 Jefe Oficina Administrativa
 Aprobó: Comité Institucional de Gestión Desempeño.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD



Gobernación
del Huila



Dirección: Calle 10 #5-05 piso 3 y 4 (608) 8677749 +57 314 293 2941



correo@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co