	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

	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

	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 INFIHUILA, 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 ordenanza 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- INFIHUILA. 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 públicos, 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 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.

	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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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 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
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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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° 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
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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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 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-INFHUILA.	Talento Humano
Acuerdo 04 de 2019	Por medio del cual se reforma la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila-INFHUILA, 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-INFHUILA 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-INFHUILA.	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 INFHUILA.	Talento Humano
Acuerdo 08 de 2021	Por medio del cual se modifican, compilan y reglamentan los diferentes Comités Institucionales que operarán en el INFHUILA	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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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

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 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

	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 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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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 impreso o se digitaliza su vigencia y 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

	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 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

	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	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación		Se ejecutan a través de las capacitaciones
Equilibrio de vida			
Salario emocional			
Innovación con pasión			
RUTA DEL CRECIMIENTO:	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			
Liderazgo en valores	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación		Se ejecutan a través de las capacitaciones
Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO:	Plan de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	TALENTO HUMANO/SSST	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:	Direcciónamiento estratégico 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			
RUTA DE LA INFORMACION	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, cfin.		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

	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 puntúan 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

Sí 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

	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.

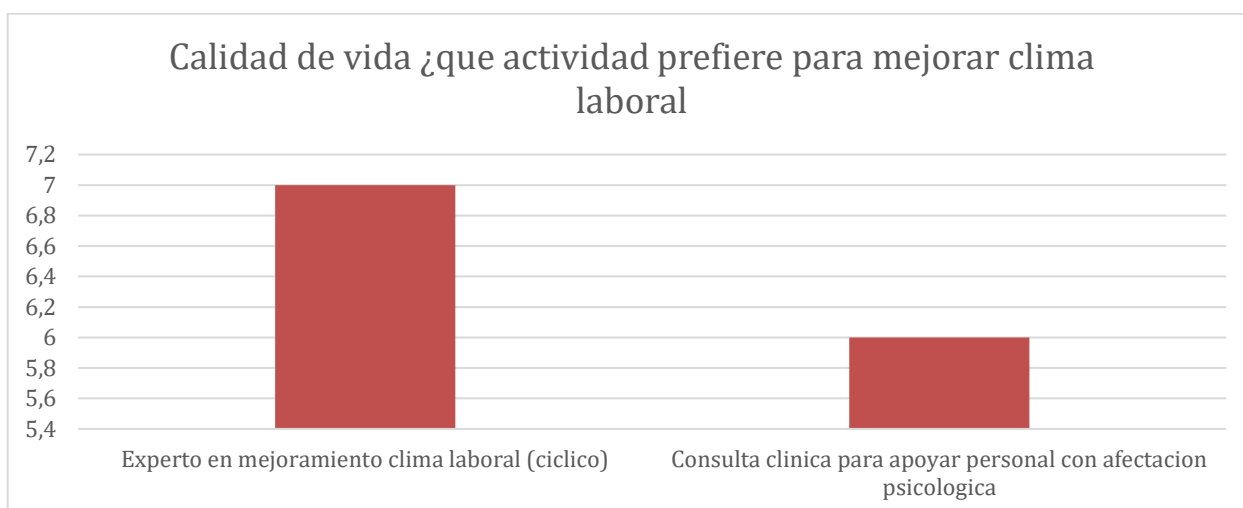
Programa Medición de Clima Laboral:

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

	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 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

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	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 - 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

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

	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 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

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

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

	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); Día 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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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 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.

	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 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 reintroducción al personal	Todo el personal	P		P												
				E														
				PP		36												
				PA														
3		Marco de política de transparencia y gobernanza pública	Todo el personal	P					P									
				E														
				PP					18									
				PA														
4		Participación ciudadana y Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Todo el personal	P								P						
				E														
				PP								18						
				PA			0											
5	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Energía limpias y conflictos socioambiental	Todo el personal	P			P											
				E														
				PP			18											
				PA														
6		Mejoramiento comunicación	Todo el personal	P						P								
				E														
				PP						18								
				PA														
7		Plan anticorrupción y atención al ciudadano	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



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

Todo el personal	PP	su vigencia. La versión	re reposa en el Sistema Integrado de Gestión y en el SIMAD	48
------------------	----	-------------------------	--	----

	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 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

	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



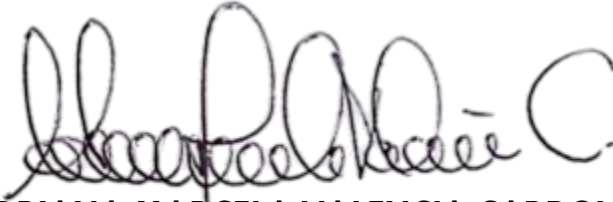
contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co

	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
	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 periodos
	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
Ciclo de vida del servidor público gestionado	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
 Revisó: 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



contacto@infihuila.gov.co



www.infihuila.gov.co