

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023



InfiValle

Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca



PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Acción, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en el Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional. Igualmente, se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

GIOVANNI RAMIREZ CABRERA
Gerente

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
I. CONTEXTO.....	5
I.I Introducción.....	5
I.II Generalidades	6
I.III Justificación	7
I.IV Referentes Estrategicos Orientadores Del Talento Humano	7
I.IV.I Misión:.....	7
I.IV.II Visión:	7
I.IV.III Objetivos Estrategicos.....	8
I.IV.IV Normatividad	8
I.IV.V Orientaciones Estratégicas Generales Del Área De Talento Humano	10
II. INFORMACIÓN GENERAL	10
II.I Planta de Personal Actual	10
II.II Recursos requeridos	11
II.III Sistema de Información	11
II.III.I Solution Systems (IAS):.....	12
Es un Sistema de información que integra los procesos misionales financieros administrativos contenida en ocho modulos incluida la nómina.	12
II.III.II DARUMA:	12
Es un Sistema de información que maneja los modulos de planeación, calidad, auditoria, riesgo operativo y de lavado de activos.	12
II.III.III SIGEP:	12
II.III.IV SEDEL:	12
II.IV Riesgos del Talento Humano	12
II.V Caracterización del Talento Humano	13
II.VI Acuerdos Sindicales	14
II.VII Manual de Funciones	14
III. DIAGNOSTICOS	14
III.I Matriz GETH	14
III.II Rutas de Creación de Valor	15
III.III Necesidades de Capacitación	16

III.IV Necesidades de Bienestar	17
III.V Medición de Clima Organizacional.....	17
IV. DEFINICION ESTRATEGICA	17
IV.I Alcance	17
IV.II Objetivo General.....	17
IV.III Objetivos Específicos	17
IV.IV Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico del Talento Humano	18
IV.IV.I Aspectos a desarrollar:	18
IV.IV.II Oportunidades de Mejora:.....	18
V. PLANES TEMATICOS DEL TALENTO HUMANO	19
V.I Plan de Previsión y Provisión de Vacantes:.....	19
V.II Plan de Bienestar Social e Incentivos:.....	19
V.III Plan Institucional de Capacitación:.....	19
V.IV Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST:.....	20
VI. TEMATICAS ADICIONALES DEL TALENTO HUMANO	20
VI.I Inducción y Reinducción	20
VI.II Evaluación de Desempeño del Personal.....	20
VI.III Acuerdos de Gestión- Gestión de los Gerentes Públicos.	21
VI.IV SIGEP.....	21
VI.V Negociación Colectiva.....	21
VI.VI Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento	22
VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO	22
VII.I Herramientas de seguimiento	22
VII.II Indicadores.....	22
VII.III Resultados FURAG	23
VII.IV Política de Integridad	25
VII.V Evaluación de la eficacia del Plan.....	25
VIII. MEJORAMIENTO CONTINUO	25
VIII.I Acciones Correctivas y de Mejora	25

I. CONTEXTO

I.1 Introducción

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo Departamental y en concordancia con el objetivo institucional *“mantener el accionar del Instituto y crecer ese rol protagónico como ente de desarrollo, reconocido no solo por su labor de intermediación regional o municipal, sino como gestor de iniciativas y proyectos que permitan el crecimiento del Pacífico colombiano y del Valle del Cauca como su departamento líder.”*, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

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 al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Instituto 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, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el 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 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.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención

del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación del Valor de lo Público, eje 3: Transformación digital, eje 4: Probidad y ética de lo público y eje 5: Programa de Alta Gerencia del Estado), así como los Proyectos esenciales (anteriormente denominados Aprendizaje organizacional), transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

I.II 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 e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

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 que 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. 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.

Finalmente, El Instituto 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, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

I.III Justificación

El componente de planeación del Talento Humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que se cuentan, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, a través de los ejes del programa (Eje 1 Equilibrio psicosocial, Eje 2 Salud mental, Eje 3 Convivencia social, Eje 4 Alianzas interinstitucionales, Eje 5 Transversal-Transformación Digital) establecidas del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto.

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, en el caso del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE arrojó un resultado de 82,9% es decir que la entidad cumple con los requisitos de la política e invita a un trabajo enfocado en los Ejes: Eje 1 Equilibrio psicosocial, Eje 2 Salud mental, Eje 3 Convivencia social, Eje 4 Alianzas interinstitucionales, Eje 5 Transversal-Transformación Digital.

I.IV Referentes Estratégicos Orientadores Del Talento Humano

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico de la Entidad, que son los siguientes:

I.IV.I Misión:

Fomentar el desarrollo sostenible, la innovación y la calidad de vida de las comunidades, por medio de la prestación de servicios financieros rentables y la gestión integral de proyectos y servicios de capacitación, asesoría y asistencia técnica para los diversos niveles de la Administración pública o privada en sus planes de desarrollo, programas o proyectos de inversión pública.

I.IV.II Visión:

En el 2030 estar consolidado como el Banco de Desarrollo del Pacífico Colombiano, que brinda soluciones integrales a las necesidades de sus entidades territoriales y

descentralizadas, con sensibilidad social, innovación y desarrollo tecnológico, reconocido como líder regional en la gestión de recursos financieros y de proyectos de inversión.

I.IV.III Objetivos Estratégicos

Posicionar a INFIVALLE a nivel nacional e internacional, como gestor, promotor y financiador de proyectos de inversión innovadores y socialmente responsables, en concertación con las entidades territoriales y el sector privado para la reactivación y crecimiento de la Región Pacífico Colombiana.

I.IV.IV Normatividad

- **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

- **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.

- **Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003**

Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales.

- **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)

- **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

- **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

- **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

- **Circular conjunta N° 13 del 18 de abril de 2007**

Formatos Unicos de Información Laboral para tramite de Bono Pensional

- **Ley 1221 del 16 de julio de 2008**

Establece normas para promover y regular el teletrabajo

- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015**

Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo

- **Acuerdo 617 de 2018 CNSC**

Establece el Sistema Tipo Empleados de Carrera y en Periodo de Prueba

- **GETH**

Guia de Gestión Estrategica del Talento Humano

- **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017**

Define los Estandares Minimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados y contratantes.

- **Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**

Dicta normas en materia de empleo publico con el fin de facilitar y asegurar la implementacion y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminacion del Conflicto y la construccion de una paz estable y duradera.

- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017**

Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Publicos.

- **Ley 1857 del 26 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.

- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998**

Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 2482 del 03 de diciembre 2012.**

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, especialmente lo manifestado en su artículo 3 literal c), que establece "...c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes;..."

- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

- **Decreto 612 del 04 de abril 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".

- **Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano".**

I.IV.V Orientaciones Estratégicas Generales Del Área De Talento Humano

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son:

1. Plan de Bienestar e Incentivos.
2. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Plan de Provisión y Previsión de Vacantes
4. Plan Institucional de Capacitación.
5. Políticas de Operación del Proceso de Talento Humano.

II. INFORMACIÓN GENERAL

II.I Planta de Personal Actual

La planta de personal del Instituto se estableció a través del Acuerdo de Consejo Directivo N° 041 del 07 de octubre de 2014, distribuido así:

Número de empleos en la Entidad	
Niveles	Planta global
Directivo	6
Asesor	3
Profesional	21
Técnico	7
Asistencial	15
Total	52

Fuente: Gestión Humana
Elaboración: Grupo de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2022

II.II Recursos requeridos

El presupuesto de la entidad cuenta con los siguientes rubros que permiten la apropiación de los recursos necesarios, para dar cumplimiento al pago de todas las obligaciones que se derivan de la administración del talento humano:

Código	Nombre	PRESUPUESTO 2023
2	GASTOS	35.650.175.369
21	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	30.922.397.593
211	GASTOS DE PERSONAL	7.494.276.887
21101	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	7.494.276.887
2110101	FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	5.226.680.670
2110101001	FACTORES SALARIALES COMUNES	5.020.294.244
211010100101	Sueldo basico	3.928.606.807
211010100103	Gastos de representacion	102.524.717
211010100106	Prima de servicio	183.298.723
211010100107	Bonificacion por servicios prestados	124.672.816
211010100108	PRESTACIONES SOCIALES	610.903.821
21101010010801	Prima de navidad	412.772.852
21101010010802	Prima de vacaciones	198.130.969
211010100110	VIATICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISION	70.287.360
2110101002	FACTORES SALARIALES ESPECIALES	206.386.426
2.1.1.01.01.002.04	Prima extra semestral	206.386.426
2110102	CONTRIBUCIONES INHERENTES NOMINA	1.795.580.080
2110102001	Aportes a la seguridad social en pensiones	527.955.600
2110102002	Aportes a la seguridad social en salud	373.987.200
2110102003	Aportes de cesantias (Ley 50 -Int.cesantias)	345.485.584
2110102004	Aportes a cajas de compensacion familiar	233.385.242
2110102005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	22.998.000
2110102006	Aportes al ICBF	175.060.832
2110102007	Aportes al SENA	116.707.622
2110103	REMUN.NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	472.016.137
2110103001	PRESTACIONES SOCIALES	362.016.137
211010300101	Vacaciones	290.592.088
211010300102	Indemnizacion por vacaciones	47.676.846
211010300103	Bonificacion especial de recreacion	23.747.203
2110103020	ESTIMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	110.000.000

Fuente: Elaboración propia del área de presupuesto.
Resolución N°314 de 29-12-2022

II.III Sistema de Información

INFIVALLE, ha adoptado como sistemas de información para la administración del talento humano y la operación efectiva del proceso, los siguientes:

II.III.I Solution Systems (IAS):

Es un Sistema de información que integra los procesos misionales financieros administrativos contenida en ocho módulos incluida la nómina.

II.III.II DARUMA:

Es un Sistema de información que maneja los módulos de planeación, calidad, auditoría, riesgo operativo y de lavado de activos.

II.III.III SIGEP:

Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano

II.III.IV SEDEL:

Es un Sistema de evaluación adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional de las Entidades. INFIVALLE a la fecha está en proceso de adopción del nuevo modelo de evaluación emitido en el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

II.IV Riesgos del Talento Humano

INFIVALLE actualmente tiene establecido metodologías para identificación, la medición, el monitoreo y el control de las fuentes o factores de riesgo esto a través de sistemas de administración; metodologías establecidas por el organismo de vigilancia y control como es la Superintendencia Financiera de Colombia con la Circular Externa N°. 034 de 2013.

Por ello para el Talento Humano se han establecido principalmente los riesgos operativos:

ID	CODIGO	ÁREA	NOMBRE	CONTEXTO	TIPO	PRIORIDAD	INHERENTE	RESIDUAL
82	CUM21001	Talento Humano	Incumplimiento de políticas internas y externas.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Cumplimiento	Bajo	4,2	2,2
84	SST21001	Talento Humano	Accidentes y/o incidentes laborales.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Seguridad y Salud en el Trabajo	Alto	8,4	3,3
85	OP18053	Talento Humano	Manejo inadecuado de la información y/o documentación.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Bajo	4,2	1,1
86	OP18054	Talento Humano	Vinculación de personal no idóneo.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Bajo	3,3	3,3
87	E18002	Talento Humano	Incumplimiento de planes, programas y/o metas	Contexto de Gestión de Talento Humano	Estratégico	Moderado	6,2	4,2
89	OPER21006	Talento Humano	Inexactitud e inoportunidad pagos.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Moderado	8,2	6,2
92	OP18055	Talento Humano	Ausencia de planes de relevo de cargos.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Alto	9,3	3,3
96	OP18057	Talento Humano	Ausencia de personal calificado	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Bajo	2,2	2,2
98	OP18058	Talento Humano	Inoportunidad y/o demoras en el proceso de evaluación de desempeño.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Bajo	8,2	8,2
99	OP18059	Talento Humano	Inadecuada asignación de roles y responsabilidades de los funcionarios.	Contexto de Gestión de Talento Humano	Operativo	Alto	9,3	6,3
195	P18001	Talento Humano	Ausencia prolongada (o definitiva) de funcionario(s) clave(s) que ejecuta(n) el proceso o actividad	Contexto de Plan de Continuidad del Negocio	PCN	Bajo	4,2	2,2
218	E19005	Talento Humano	Alta Rotación de Personal Directivo	Contexto de Gestión de Talento Humano	Estratégico	Moderado	6,2	2,2

Fuente: Elaboración propia del área de Riesgos con corte a 2022.

II.V Caracterización del Talento Humano

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

Número de empleos en la Entidad	
Niveles	Planta global
Directivo	6
Asesor	3
Profesional	21
Técnico	7
Asistencial	15
Total	52

Fuente: Gestión Humana

Elaboración: Grupo de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2022

Niveles	Nº cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	6	3	6%	3	6%	0	0%
Asesor	3	2	4%	1	2%	0	0%
Profesional	21	8	15%	10	19%	3	13%
Técnico	7	4	8%	2	4%	1	4%
Asistencial	15	7	13%	7	13%	1	4%
Total	52	24	46%	23	44%	5	10%

Fuente: Gestión Humana

Elaboración: Grupo de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2022

Nota: De acuerdo a la información suministrada por el área de contratación al corte de 31 de diciembre de 2022 el total de contratistas fue 48.

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

II.VI Acuerdos Sindicales

Actualmente el Instituto cuenta con personal afiliado a la Organización Sindical Sintragobernaciones de los cuales se tiene suscrito el siguiente acuerdo:

- Acuerdo Laboral entre la Organización Sindical SINTRAGOVERNACIONES Regional Valle del Cauca y el Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE 2022-2023

II.VII Manual de Funciones

La entidad conforme a los lineamientos del Decreto 815 de 2018 ajustará el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto, que se proveen por Concurso de méritos, Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre nombramiento y remoción.

III. DIAGNOSTICOS

III.I Matriz GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 82,6 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de desarrollo de madurez “De consolidación”.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta un comparativo de los diagnósticos años 2020-2021.

Matriz de GETH				
Rutas de creación de Valor	Puntaje de 2020	Puntaje de 2021	Variación	La estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD	90	82	-8	Plan de Bienestar Plan Institucional de capacitaciones Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
La felicidad nos hace productivos				
Entorno físico				
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO	94	86	-8	Plan de Bienestar Plan de seguridad y Salud en el trabajo Plan Institucional de Capacitaciones Estrategía de vinculación
Liderando talento				
Cultura de liderazgo				
Liderazgo en valores				
Servidores que sabe lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO	93	94	1	Plan de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
Al servicio de los ciudadanos				
Cultura que genera logro y bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD	88	83	-5	Direccionamiento estratégico y planeamiento institucional
La cultura de hacer las cosas bien				
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	82	83	1	Plan de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el trabajo Estrategía de vinculación
Conociendo el talento				
Entendiendo personas a través del uso de los datos				

Fuente: Autodiagnóstico MIPG.

Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2022

III.II Rutas de Creación de Valor

Acorde al autodiagnóstico realizado con instrumentos del DAFP durante el segundo trimestre de la vigencia 2022, el área de la Subgerencia Administrativa – proceso Talento Humano, durante la presente vigencia abordará las siguientes rutas de creación de valor:

RUTA DE LA FELICIDAD - En la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo, por lo tanto es importante mantener y mejorar las estrategias establecidas en la ruta de la felicidad, con el fin de propender por un mejor servicio al ciudadano, la felicidad y el liderazgo en el talento humano, que permitan tener una vida equilibrada.

RUTA DE LA CALIDAD - La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano

se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS - Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

III.III Necesidades de Capacitación

Se cuenta con el Plan Institucional de Capacitación PIC, documentado y en proceso de actualización para la vigencia 2023, el cual tiene como propósito la capacitación movilizadora de cambios institucionales, la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos y la optimización de recursos en maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, con nuevas habilidades y competencias, con capacidad para impulsar la presencia y la acción eficaz del Estado a través de un Instituto moderno, eficiente, productivo, transparente y participativo.

Por lo tanto, el PIC de INFIVALLE, no tiene una identificación de necesidades específicas sino que se capacita y especializa al funcionario a medida que la estructura a nivel nacional, territorial, municipal cambia y que las normas o procedimientos actuales así mismo lo haga,

pero si existe una encuesta realizada a los mismos, cuyos resultados se encuentran en el Plan de Capacitación 2023.

III.IV Necesidades de Bienestar

A través del equipo de trabajo de la Dirección de Talento Humano para el plan de bienestar social, se realizan encuestas frente a las actividades realizadas una vez ejecutadas, donde se recogen las recomendaciones y/o sugerencias, presentadas por los funcionarios frente a cada una de las actividades ejecutadas durante cada vigencia, es así que al inicio del año 2023, se analizaron las propuestas presentadas siendo establecido el plan de bienestar para la presente vigencia, el cual se encuentra detallado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el Instituto vigencia 2023.

III.V Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “Apoyar la gestión administrativa del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE” obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben al Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE”. Para la vigencia 2023 se tiene prevista realizar la medición de clima laboral en la organización.

IV. DEFINICION ESTRATEGICA

IV.I Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes de Acción) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de INFIVALLE (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan y el presupuesto), de acuerdo con la normatividad establecida.

IV.II 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 INFIVALLE, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, 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.

IV.III Objetivos Específicos

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) Mantener la planta optima que requiere el Instituto para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- e) Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes de acción) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Instituto.

IV.IV Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico del Talento Humano

IV.IV.I Aspectos a desarrollar:

- Realizar entrevistas de retiro para conocer las causas y prevenir futuras deserciones de personal.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas, seguridad digital y control social.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
- Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
- Apropiar el Código de integridad, mediante ejercicios participativos con el personal y establecer un sistema de seguimiento y evaluación para su implementación.

IV.IV.II Oportunidades de Mejora:

- Consolidar y actualizar permanentemente toda la normatividad relacionada con la gestión del talento humano, para garantizar el acceso y consulta del personal encargado.
- Sistematizar toda la información y actividades realizadas, con el fin de generar reportes inmediatos, confiables y facilitar el análisis de datos en la gestión del talento humano.
- Actualizar el manual de competencias y funciones, de acuerdo a las directrices vigentes.
- Fortalecer la estructura de los procesos de la organización con personal idoneo, teniendo en cuenta los proyectos estrategicos de la entidad, ampliación de su cobertura, su participación en el mercado, su oferta de servicios y virtualización de servicios a los usuarios.

V. PLANES TEMATICOS DEL TALENTO HUMANO

V.I Plan de Previsión y Provisión de Vacantes:

El Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca- INFIVALLE, ha establecido la necesidad de crear un Plan de Previsión y Provisión de Vacantes para el año 2023, basado en guías del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP recopilado con la Dirección de Empleo Público de Función Pública liderado la recolección de la información de vacantes tanto en el orden nacional como territorial.

Para recolectar las cifras de vacantes de las entidades obligadas, en el orden nacional, se dispuso de un aplicativo automatizado de reporte de información y, para las entidades que componen el universo del orden territorial, se remitió un formulario y a la fecha a través de la entidad competente, se adelantó el proceso de concurso de méritos Convocatoria 009 de 2022, para proveer la vacancia definitiva de siete (07) empleos en la entidad.

V.II Plan de Bienestar Social e Incentivos:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se realiza cada anualidad respondiendo a la necesidad de abordar un cambio cultural en cada servidor del Instituto, basado en comportamientos íntegros y coherentes, demostrados en el compromiso y el orgullo de hacer parte de la familia INFIVALLE.

Un cambio de este tipo es factor clave para que las acciones que se implementen a partir del Plan, se desarrollen con eficiencia e impacten no solo al servidor sino a sus familias.

Un servidor feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta se refleja en la calidad y eficiencia de su labor.

Es por esta razón que es indispensable contar con una actitud ganadora y entusiasta por parte de cada líder de proceso, orientado a afianzar entre los funcionarios y prestadores de servicios a cargo, los valores y principios institucionales, también para modificar comportamientos a través de hábitos distintos y encauzados a mejorar la productividad y la satisfacción del servidor con su trabajo y con el Instituto.

V.III Plan Institucional de Capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación PIC tiene su fundamento en los lineamientos conceptuales del nuevo **Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público**, emitido el 30 de mayo de 2017 mediante Resolución 390 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, actualizado con el Plan Nacional de formación y capacitación 2020 - 2030.

En este nuevo esquema, la capacitación es presentada como movilizadora de cambios institucionales, donde la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos, así como la optimización de recursos y maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, son los principales propósitos.

Igualmente, el aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aportes del nuevo esquema.

V.IV Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST:

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presenta bajo los lineamientos de ser el instrumento a través del cual se desarrollan acciones que permitan visualizar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, basado en las características específicas de sus actividades misionales, de apoyo y su actividad económica, buscando el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y el cuidado de la salud de los servidores públicos del Instituto.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como principal insumo los resultados de las evaluaciones realizadas del plan de la vigencia anterior, la evaluación del SG SST realizada en la vigencia 2022 y plan de mejoramiento planteado a partir del resultado, la revisión por la Dirección, así como el interés de responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

VI. TEMATICAS ADICIONALES DEL TALENTO HUMANO

VI.I Inducción y Reinducción

Es un proceso que permite el ingreso de personal al Instituto, esto por denominación propia de la Gerencia o la Gobernación del Valle del Cauca y son regulados a través de un procedimiento técnico y metodológico que pretende que las personas se vinculen en la entidad y puedan conocer con el Programa de Inducción y Reinducción de Personal los reglamentos, procedimientos, políticas y normas internas.

Posterior al proceso de inducción se determina a través de un formato de diligenciamiento la retroalimentación y las medidas que el empleado ha adquirido, así como la evaluación del conocimiento serán tenidas en cuenta con la Evaluación de Desempeño o Acuerdo de Gestión según sea el caso.

VI.II Evaluación de Desempeño del Personal

Durante la vigencia 2022, se realizó la Evaluación de Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante Resolución N° 69 del 07 de febrero de 2017 en donde se adoptó dicho formato y se amplió para todos los cargos de Planta del Instituto, ya sea libre nombramiento y remoción (Profesionales, Asistenciales), Provisionalidad y Carrera Administrativa; con el fin de poder conocer los compromisos y las competencias que el personal actual del Instituto cuenta y así medir y obtener un resultado de desempeño en términos de mejora continua establecidos en la ISO 9001:versión 2008.

Ante la nueva normatividad establecida en el Acuerdo 617 de 2018 por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, el Instituto viene realizando la evaluación de desempeño de los funcionarios a través del aplicativo SEDEL obligatorio para todas las entidades a nivel

nacional, territorial y municipal, atendiendo a esta reglamentación los criterios de evaluación de desempeño serán los señalados por el mismo acuerdo.

VI.III Acuerdos de Gestión- Gestión de los Gerentes Públicos.

En el año 2015, la Función Pública puso a disposición de las entidades la “*Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial*”, la cual contiene los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano gerencial en todos sus componentes: planificación del empleo, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales. Por lo tanto, INFIVALLE, a partir de la vigencia 2016 adopto dicho formato para la evaluación de la Gestión de los Gerentes Públicos (Directivos) de la Entidad para cada vigencia.

Esta guía es una herramienta que define y desarrolla las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

VI.IV SIGEP

“El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos”.

VI.V Negociación Colectiva

Las negociaciones colectivas con la organización sindical se realizan con una periodicidad de 2 años, en donde se cumple con lo estipulado en la norma sindical y es informada oportunamente al Ministerio de Trabajo, organización encargada de vigilar y dar el seguimiento al cumplimiento de las negociaciones colectivas.

VI.VI Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento

Desde el Plan de Bienestar Social e Incentivos se están adelantando las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los pre pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con las empresas capacitadas para tal fin, ya sean Cajas de Compensación Familiar o empresas contratadas por el Instituto.

En el tema de transferencia de conocimiento, la administración tiene documentados los procesos a través del Sistema de Gestión de Calidad en su versión ISO 9001:2015, igualmente se mantiene la información de los programas y proyectos del plan de desarrollo en los cuales se conserva la memoria institucional y el conocimiento aportado por los funcionarios.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO

VII.I Herramientas de seguimiento

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

1. Indicadores de gestión
2. Informes de seguimiento a los planes de acción
3. Mapas de riesgos
4. Planes de mejoramiento

VII.II Indicadores

El proceso de talento humano cuenta con 3 planes de acción internos que se ejecutan con recursos propios del Instituto y su avance se mide a través del cumplimiento del plan estratégico institucional y el Plan de Acción del proceso, mediante seguimientos cuatrimestrales, información recolectada y consolidada por el Área de Planeación, estos planes se relacionan así:

1. Plan de Bienestar Social e Incentivos:

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del Plan
- ✓ Grado de asistencia y satisfacción de los funcionarios que participan en los eventos de bienestar social

2. Plan Institucional de Capacitación:

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del PIC
- ✓ Total de servidores públicos capacitados y habilidades adquiridas

3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Presupuesto asignado
- ✓ Cumplimiento del desarrollo del Plan
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado e implementado.

VII.III Resultados FURAG

El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

El Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

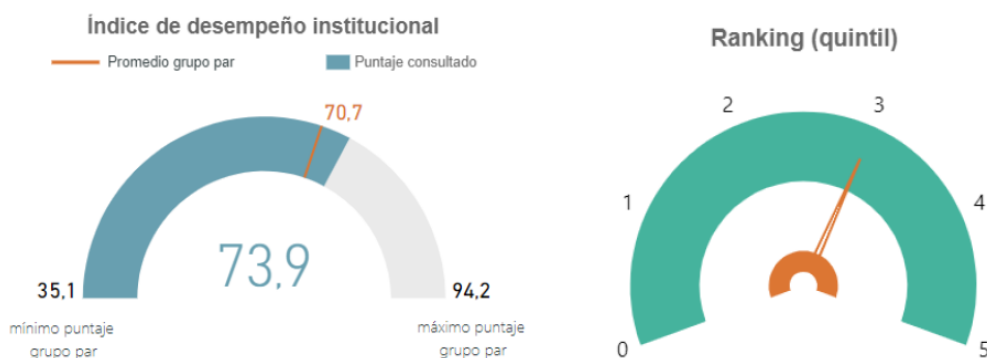
Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reintegración
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. A continuación, se presentan los resultados de los índices de la dimensión y sus políticas:

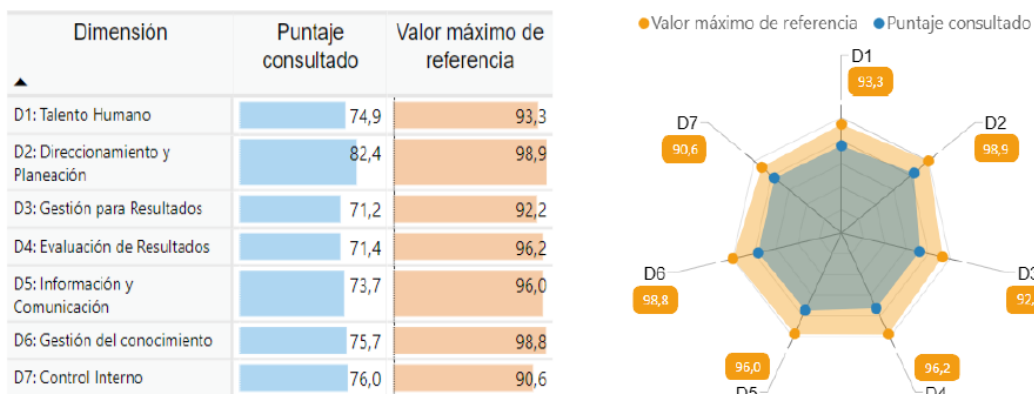
Para un mayor aprovechamiento de la información y con el interés de que las entidades públicas puedan identificar mejores prácticas de gestión, bajo la iniciativa de Función Pública, se estructuró la metodología para el análisis de resultados de desempeño institucional de las entidades públicas, la cual fue aprobada por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional en su sesión del 08 de marzo de 2018.

La metodología para el análisis de la información parte de la determinación de no establecer ranking por desempeño; por el contrario, su propósito es en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares, y como resultado de esos referentes se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades.



Fuente: Elaboración suministrada por el Área de Planeación Institucional- MIPG- vigencia 2021

Resultados de valoración por las dimensiones de gestión y desempeño de MIPG:

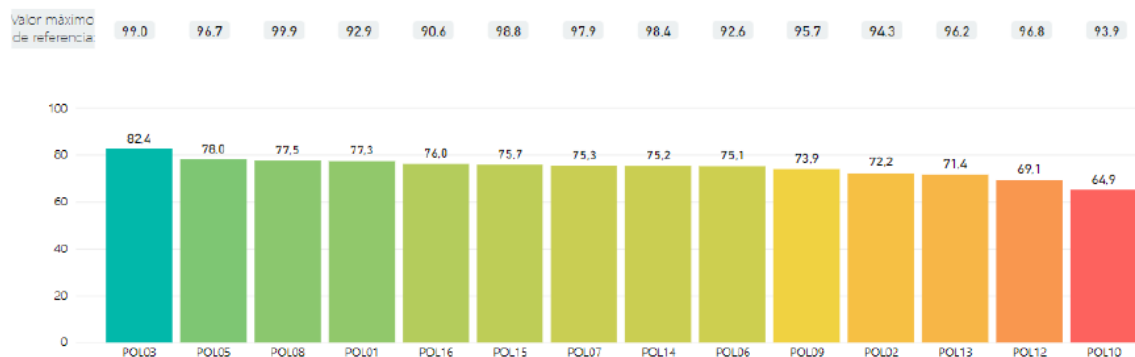


Fuente: Elaboración suministrada por el Área de Planeación Institucional- MIPG- vigencia 2021

El puntaje obtenido por la entidad en la dimensión de Talento Humano, corresponde a 74,9 puntos; el puntaje máximo alcanzado por alguna de las entidades que forma parte del grupo par, corresponde a 93,3 puntos; la ubicación de la entidad de acuerdo con el puntaje obtenido corresponde al quintil 3, es decir, el desempeño alcanzado en la dimensión de

Talento Humano, indica que la entidad cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

VII.IV Política de Integridad



Fuente: Elaboración suministrada por el Área de Planeación Institucional- MIPG- vigencia 2021

VII.V Evaluación de la eficacia del Plan

Dado que a finales de la vigencia 2017 se dio inicio a la transición al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se conocerá el avance del plan a través del seguimiento y evaluación que se realice al plan de acción del proceso formulado producto del autodiagnóstico a realizar en Diciembre de 2023 a la dimensión del talento humano para la vigencia 2022.

VIII. MEJORAMIENTO CONTINUO

VIII.I Acciones Correctivas y de Mejora

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2023, se establecerán las acciones de mejora a que haya lugar a través de la suscripción de planes de mejoramiento y evaluaciones a los Planes Institucional de Talento Humano y Planes de Acción del Proceso.

Elaboró: Shirley Galeano Castro – Subgerente Administrativa
 Revisó: Shirley Galeano Castro – Subgerente Administrativa
 Aprobó: Giovanni Ramirez Cabrera – Gerente