RESOLUCIÓN No. 100-36.025
(28 de enero de 2021)

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA EL INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCION Y DESARROLLO DE TULUA, INFITULUA E.I.C.E."

El Gerente General del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas mediante el Acuerdo No. 016 de 23 de mayo de 2013, Decreto Municipal 280-018-0531 de junio 28 de 2016, Acuerdo No. 001 del 12 de julio de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, expone que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 17, expone que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Que la Ley 909 de 2004, determina que se deben diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

Que el Decreto 1072 del año 2015 y la Resolución 0312 del año 2019, exigen que todas las empresas de carácter privado o público deben realizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 determina que las entidades públicas deben realizar monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Que el instituto Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá INFITULUA E.I.C.E decide realizar el Plan Estratégico del Talento Humano con el fin de agrupar estos

planes y actividades con el objetivo de dar cumplimiento al modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Que el Plan Estratégico de Talento Humano hará seguimiento e implementará estrategias para fortalecer:

- Vinculación de Personal.
- Plan de Incentivos Institucional.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de capacitación
- Evaluación de desempeño laboral
- Administración de Nómina.
- Certificaciones para Bono Pensional
- Archivo de Historias Laborales
- Procedimiento de Retiro
- Monitoreo del SIGEP

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E., para la vigencia 2021, el cual hace parte de la presente resolución

ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico del Talento Humano tendrá como objetivo Fortalecer las actuaciones del Instituto, específicamente en lo referido al desarrollo, evaluación del personal, además de los esfuerzos porque las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las más óptimas.

ARTICULO TERCERO: Implementación de recursos para el PETH. El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo del municipio de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E. contará con los recursos que se acomoden en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rigen la Administración pública.

ARTICULO CUARTO: Autorizar a la Dirección Administrativa o a quien esta autorice, para que pueda modificar o realizar actividades de acuerdo a la necesidad.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deja sin efectos los anteriores actos administrativos y todas las disposiciones que le sean contrarias

ARTICULO QUINTO: Publicar el presente Acto Administrativo en el sitio oficial del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá https://infitulua.gov.co/

ARTICULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el Municipio de Tuluá Valle del Cauca a los Veintiocho (28) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).

LLENER DARIO BORJA MAFLA
Gerente General

Proyecto: Maryuri Martínez Salazar Coordinador Talento Humano.
Reviso: María Cristina Benjumea Serna. Profesional Univ. Oficina de Talento H y Servicios Administrativos.
Vo.Bo. Edwar Jaramillo Arenas. Jefe de Oficina Asesora de Jurídica.

INITULUA E.I.C.E.
Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Enero 2021

Maryori Martinez		
ELABORADO POR	**REVISADO POR**	**APROBADO POR**
Coordinador Talento Humano	Profesional Univ. Talento Humano y Servicios Administrativo	Gerente General

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4
2. ALCANCE 5
3. OBJETIVOS 5
3.1 OBJETIVO GENERAL 5
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 6
4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 6
4.1. POLITICA TALENTO HUMANO 7
4.2. MISIÓN DEL PROCESO TALENTO HUMANO 7
4. VISIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO 7
5. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 8
5.1. Estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano 2021. 8
5.1.1 Estrategia de Vinculación. 9
5.1.2 Estrategia del Plan de Incentivos Institucionales 9
5.1.3 Fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud En el trabajo 10
5.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación. 10
5.1.5 Estrategia de Evaluación del Desempeño. 10
5.1.6 Estrategia de Admistración de Nómina 10
5.1.7 Expedición de Certificaciones para Bono Pensional. 10
5.1.8 Archivo de Historias Laborales. 11
5.1.9 Estrategia en el Procedimiento de Retiro 11
5.1.10 Fortalecimiento del Proceso de Actualización del SIGEP 11

6. AUTODIAGNOSTICO MIPG (Talento Humano) 15
   6.1. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano 15
7. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2021 22

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se encuentra en constante actualización en virtud de todos los desafíos que se presentan en el servicio de lo público, es así como INFITULUA E.I.C.E asume cada uno de los nuevos retos de manera permanente y con cambios actuales y constantes en aras de atender la ciudadanía y nuestros servidores públicos los cuales debe atender la implementación de las diferentes políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización.

En el marco de la Planeación Estratégica de INFITULUA E.I.C.E., además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Desarrollo Municipal, en concordancia con lo que persigue MIPG a través de la Dimensión del Talento Humano busca la mejor calidad y cubrimiento de los servicios apuntando siempre con el objetivo institucional a fin de "Consolidar a INFITULUA E.I.C.E como un empresa eficiente, técnico e innovadora", el PETH para la vigencia 2021, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad institucional.

Es necesario entender que las políticas de integridad que se plasman en este PETH son transversales a todos los procesos y servidores públicos de la entidad a fin de cumplir con los objetivos misionales, metodología (MIPG), que busca en cada servidor el cumplimiento a cabalidad, a fin de generar la confianza, para lo cual INFITULUA E.I.C.E suministrará todos los mecanismos que permitan dar cumplimiento a tal fin.

De igual forma la entidad a través de este plan implementará políticas o lineamientos claros de calidad en lo relacionado con la vinculación de los Servidores acorde a lo establecido, priorizado desde el direccionamiento estratégico; buscando el compromiso, autocuidado, la satisfacción de necesidades, promoción y prevención y las de su grupo familiar, mediante un Plan de Bienestar e Incentivos y de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de Capacitación encaminado a la inducción y reinducción de los servidores, fortalecerá los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, para lo cual se ha contribuido el Plan Institucional de Capacitación PIC, a través de los tres (3) ejes temáticos:

- ✓ Gobernanza para la Paz
- ✓ Gestión del Conocimiento.
- ✓ Creación de Valor Publico.

Para el cumplimiento de los objetivos institucionales; atendiendo las nuevas realidades institucionales plasmadas desde el plan estratégico en sus diferentes ejes.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá INFITULUA E.I.C.E., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores los de carrera, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, a través de las estrategias establecidas en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Incentivos Institucionales para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.

- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

- Coordinar la evaluación del desempeño laboral a los servidores de carrera administrativa del Instituto.

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.

4. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Dirección Administrativa y Financiera, tiene un papel fundamental dentro del Instituto, ya que es la encargada de administrar todo lo pertinente con el personal, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión del Instituto.

La planeación del Talento humanos es una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

4.1. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Tuluá INFITULUA E.I.C.E. tiene como objetivo en el área de Gestión del Talento Humano garantizar que los procesos administrativos guíen el desarrollo de todos de los funcionarios en todas las áreas, desde la selección de personal idóneo, sus lugares de trabajo y sus relaciones, pasando por el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, bienestar propio y de sus familias, y salud hasta su adecuado retiro de la institución.

4.2. MISIÓN DE TALENTO HUMANO

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

La misión de INFITULUA E.I.C.E. se ejecuta a partir de políticas en materia de capacitación, formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, medición y control de desempeño.

4.3. VISIÓN DE TALENTO HUMANO

Para 2022 ser reconocida como la entidad del municipio que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa en la atención interna a los servidores públicos, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del empleo público.

5. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

De acuerdo a lo expuesto para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa". Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a:

Fortalecer la capacidad institucional INFITULIUA E.I.C.E mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios.

5.1. Estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano 2021:

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

5.1.1 Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el área de Gestión de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante la verificación de requisitos, que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y oportunidad a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento. Adicionalmente, INFITULUA E.I.C.E adelantará acciones para dar cumplimiento al **Decreto 2011 de 2017**, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de

personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados al Instituto) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

5.1.2 **Estrategia del Plan de Incentivos Institucionales**

La estrategia de Bienestar para el año 2021, pretende promover actividades que contribuyan al fortalecimiento de aquellas variables que han sido identificadas con bajas puntuaciones por los servidores de la Entidad, así como acciones innovadoras e incluyentes para que los servidores sean felices y productivos en INFITULUA E.I.C.E. La identificación de estas variables surge como resultado de la participación de los servidores en las mediciones previas efectuadas, algunos de los insumos para esta estrategia fueron:

- La medición del clima laboral del año 2020
- La encuesta de Bienestar 2021.

Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar e Incentivos 2021, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, en torno a la generación de espacios que contribuyan a su felicidad durante su permanencia en el Instituto, algunas de las actividades serán desarrolladas con aliados estratégicos la Caja de Compensación Familiar – Comfandi, y otras con la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, quien a su vez también presenta recomendaciones sobre algunas actividades que estén vinculadas a su misionalidad. De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, con el objetivo de crear en los servidores una cultura de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer a nuestros servidores. Así las cosas, las actividades se medirán y evaluarán a través de monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación, auditoria al sistema y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). Las actividades de la estratégica se desarrollarán a través del programa de Bienestar e Incentivos.

5.1.3. Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general "Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de INFITULUA E.I.C.E., a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

- **Estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Revisión normativa aplicable a la entidad en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fortalecer los conocimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación en aspectos relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Realizar inducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Coordinar la ejecución de Inspecciones planeadas**

- Estructuración de Acciones Preventivas a las Condiciones Inseguras encontradas en las Inspecciones realizadas
- Revisión y actualización de la matriz de identificación de peligros

- **Preparación y atención de emergencias**

- Actualización del Plan de Emergencias
- Simulacro de Evacuación
- Formación a la Brigada de Emergencia

- **Promoción y prevención de la Salud**

- Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro
- Intervención del Riesgo Psicosocial a través de actividades
- Campañas de medicina laboral
- Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

La ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el indicador Cumplimiento Plan de Trabajo del SG SST (%C. SG SST)

%C SG-SST: (Actividades ejecutadas / Actividades programadas) * 100

5.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de INFITULUA E.I.C.E, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Para lo anterior, se tendrá como insumo el análisis de los resultados de la encuesta de evaluación de las capacitaciones aplicadas a los servidores que asistieron a estas en el año 2020, así como a través de las encuestas de capacitación que se realizó a todos los servidores del Instituto en el 2021. Adicionalmente y como parte de la necesidad detectada en la alta dirección. Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de Inducción y reinducción para el año 2021.

5.1.5. Estrategia de Evaluación del Desempeño.

La estrategia de evaluación del desempeño para el 2021, estará orientada a difundir el ajuste del sistema propio de evaluación del desempeño de Función Pública y a analizar los compromisos de mejoramiento individual de aquellos servidores de carrera de administrativa que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

5.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal y laboral), se constituye como herramienta para la toma de decisiones, de conformidad con las necesidades del servidor, así como velar porque el nivel de endeudamiento de los servidores sea el máximo sostenible.

5.1.7. **Expedición de Certificaciones para Bono Pensional.**

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

5.1.8. **Archivo de Historias Laborales.**

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia: Implementar la consulta de los expedientes de historias laborales de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico del Instituto. Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

5.1.9. **Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado "Encuesta de Retiro", enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano, en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en el Instituto generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación COMFANDI y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado. De igual modo, velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez se encuentren establecidos.

5.1.10. Fortalecer el Proceso de Actualización del SIGEP

Los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) son: registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y

la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del Sector Público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros.
En el presente año se pretende cumplir en un 100% con la carga masiva de todos los funcionarios al Sistema de Información, el desarrollo de estos se medirá de la siguiente manera:

$$\%\ funcionarios\ en\ SIGEP = \frac{funcionarios\ carrera\ administrativa + funcionarios\ libre\ nombramiento\ y\ remoción + trabajadores\ oficiales\ cargados\ en\ sigep}{Total\ funcionarios} \times 100$$

6. AUTODIAGNOSTICO MIPG (Talento Humano)

El Plan Estratégico de Talento Humano 2021, permitirá dar cumplimiento a la política de Talento Humano y proyectar un plan de acción articulado con el cronograma establecidos a los planes articuladores, como: Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.1. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Todas las Rutas de creación de valor tienen un puntaje por debajo de 50.

  - Ruta de la Felicidad (La felicidad nos hace productivos)
  - Ruta del Crecimiento (Liderando Talento).
  - Ruta del servicio al servicio de los ciudadanos.
  - Ruta de la Calidad (La cultura de hacer las cosas bien)
  - Ruta del Análisis de datos (Conociendo el Talento)

- De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de INFITULUA (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo	D2		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos, clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgarla.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos		Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	

		Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, así como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
	Innovación con pasión	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC 2021.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Promover la construcción de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad, así como desarrollar una propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores

	Bienestar del talento	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de INFITULUA (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo	D2		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos, clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgarla.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
RUTA DE LA FELICIDAD		Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas

La felicidad nos hace productivos		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	
		Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, así como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC 2021.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Promover la construcción de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
		Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad, así como desarrollar una propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	Planeación	D2	PIC	Servidores

	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Trabajar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.				
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en el Instituto.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades del Instituto.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	D2	Comités	
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a través del uso	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulados con la nómina.	Ingreso	D2, D5	Vinculación /	

7. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD 2021

Se continua en la implementación y apropiación de La Política de Integridad a partir de la promesa en el ingreso de todos los servidores de cumplir su labor a cabalidad, con la sensibilización sobre las competencias comportamentales, la interiorización del código de integridad y los indicadores de gestión para medir el cumplimiento de logros y resultados a través de la Matriz de Cumplimiento Planeación Estratégica de Gestión Humana y el Sistema de Gestión Institucional – SGI.