



REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO

RESOLUCIÓN No. 0377

(13-10-2022)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJERCITO, PARA LAS VIGENCIAS 2022-2024”**

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO,

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confieren la Ley 909 de 2004 y los
Decretos 2179 de 1984, 4598 de 2008,
472 de 1998 y, 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quien haga sus veces, se constituye en la estructura básica de la gestión de Recursos Humanos en la administración pública y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de incentivos institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e incentivos) y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.





Que, conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Entidad.

Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

ARTICULO 1º: Adoptar el Plan de Estratégico de Talento Humano del Instituto de Casas Fiscales del Ejército para las vigencias 2022-2024, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO 2º. Publicar el documento del Plan de Estratégico de Talento Humano en la página web de la entidad de acuerdo al artículo primero del Decreto 612 de 2018.

ARTICULO 3º. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C. a los 13-10-2022.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


Coronel. **DIEGO ALEXANDER RAMOS FLOREZ**
Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

Elaboró: PSD. Lady Diana Buitrago Cuervo – Coordinadora Talento Humano

Revisó: ASD. Jullith Castro Anaya – Asesora Jurídica

Aprobó: TC. Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo y Financiero




MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

PLAN ESTRETÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO DE TALENTO HUMANO

2022 - 2024


CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: ASD. Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral	Aprobó: Cr. Diego Alexander Ramos Florez Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETO	5
4.	ALCANCE	5
5.	CONTEXTO DE LA ENTIDAD	5
5.1.	OBJETO SOCIAL	5
5.2.	FUNCIONES	6
5.3.	MISIÓN	6
5.4.	VISIÓN	6
5.5.	CARACTERIZACION DE SERVIDORES PÚBLICOS	6
5.6.	PLANTA DE PERSONAL	7
5.7.	MAPA DE PROCESOS	8
5.8.	ANÁLISIS DEL ENTORNO Y TENDENCIAS	9
5.9.	MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATGICA DEL TALENTO HUMANO	10
6.	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	13
6.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES	13
6.1.1	SELECCIÓN DE PERSONAL	14
6.2.	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	15
6.3.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	15
6.3.1	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	16
6.4.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	16
6.4.1	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	18
6.4.2	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	18
6.4.3	EVALUACIÓN DE RESULTADOS CLIMA LABORAL	18
6.5	PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
7	EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	19
8	ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACION EN EL SIGEP	19
9	PLAN DE TRABAJO DE LA INTEGRIDAD	20
10	ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	20
11	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	21
12	REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS	21
13	REGISTRO DE MODIFICACIONES (espacio exclusivo para Calidad)	21

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, 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 tal manera que la entidad avance en la consolidación de una administración pública eficiente, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas, logrando una mayor eficiencia y eficacia de sus procesos, hacia el logro de los objetivos institucionales del Instituto.

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende los componentes de bienestar e incentivos, medición del clima laboral, desvinculación asistida para prepensionados y otras causales, capacitación, inducción y reinducción, plan anual de vacantes, provisión de empleos vacantes, promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género), seguridad y salud en el trabajo (desde el proceso de Gestión Integral), plan de previsión del talento humano, evaluación de desempeño, promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores, actualización de la información en el SIGEP.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Constitución Política de Colombia de 1991
Ley 909 de 2004,	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 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)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

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.
Decreto Ley 091 de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto 1068 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público” / Capítulo 6.
Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público	Versión 2 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública
Guía de estímulos para los servidores públicos VERSIÓN 1 DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO SEPTIEMBRE 2018	La presente guía es un recurso de difusión de los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG. Esta guía se enfoca en las directrices para implementar el sistema de estímulos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores, sino que también esté totalmente alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.
Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 – Departamento Administrativo de la Función Pública	La Función Pública diseño para todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 como un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Elaboró:


Lady Diana Buitrago Cuervo
Coordinadora Talento Humano

Revisó:

Dulian Paola Jiménez Gallardo
Asesor en Gestión Integral
Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque –
Subdirector Administrativo

Aprobó:

Coronel Diego Alexander Ramos Florez
Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

Resolución No. 0258 del primero (01) de julio de 2022	“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CIVILES Y NO UNIFORMADOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA DEL INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO Y SE DEROGA LA RESOLUCION No. 0218 DEL 27 DE MAYO DE 2022”
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.

3. OBJETO

Alinear los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las capacidades, competencias, valores, el bienestar y el reconocimiento de los colaboradores.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende los componentes de bienestar e incentivos, medición del clima laboral, desvinculación asistida para prepensionados y otras causales, capacitación, inducción y reinducción, plan anual de vacantes, provisión de empleos vacantes, promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género), seguridad y salud en el trabajo (desde el proceso de Gestión Integral) , plan de previsión del talento humano, evaluación de desempeño, promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores, actualización de la información en el SIGEP.


Está dirigido al personal de Instituto de Casas Fiscales del Ejército según aplique de acuerdo con la normatividad vigente.

5. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

5.1. OBJETO SOCIAL

De acuerdo al Decreto No. 472 del 10 de marzo de 1998; el INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO tiene por objeto fundamental, desarrollar la política y los planes generales de vivienda por el sistema de arrendamiento que adopte el Gobierno Nacional, respecto del

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

personal de Oficiales y Suboficiales en servicio activo y personal civil del Ejército.

5.2. FUNCIONES

El ICFE tiene las siguientes funciones básicas:

- Colaborar con el Ministerio de Defensa Nacional en la formulación de la política y planes de vivienda por el sistema de arrendamiento para oficiales, suboficiales y personal civil del ejército.
- Desarrollar programas de vivienda de acuerdo con las necesidades del Ejército.
- Administrar los bienes que posea o adquiera.
- Las demás que le señalen las disposiciones legales.

5.3. MISIÓN

Suministrar vivienda fiscal al personal de oficiales, suboficiales y civiles del Ejército mediante el sistema de arrendamiento, administrándolas de manera eficiente, incrementando la cobertura y su adecuada habitabilidad mediante el desarrollo de planes, programas y proyectos de inversión, contribuyendo así a mejorar el bienestar del personal militar y sus familias.

5.4. VISIÓN


Para el 2022, el ICFE contará con una mayor disponibilidad y cobertura de viviendas fiscales adecuadas y modernas, mediante el fortalecimiento del mantenimiento y la construcción, generando bienestar y calidad de vida al personal de oficiales, suboficiales y civiles del Ejército y sus familias.

Como se puede observar, el direccionamiento estratégico del ICFE está orientado a garantizar la prestación de un servicio que satisfaga los requisitos de clientes y demás partes interesadas, con base en estructuras con especificaciones que promueven el uso racional de recursos como energía, agua, entre otros.

5.5. CARACTERIZACION DE SERVIDORES PÚBLICOS

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación,

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022	


experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Instituto, entendiendo que esta información se considera de gran importancia para la administración del talento humano.

5.6. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Instituto de Casas Fiscales del Ejército está aprobada mediante Decreto 2575 de 2013, se encuentran distribuidos así:

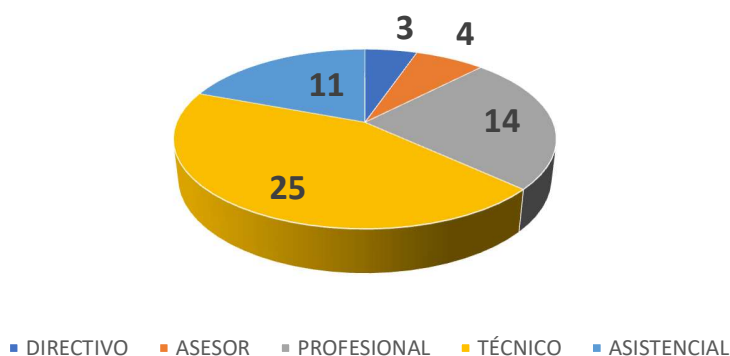
No. de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa	1-2	18
4 (cuatro)	Asesor del Sector Defensa	2-2	18
PLANTA GLOBAL			
2 (dos)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	16
1 (uno)	Profesional de Defensa	3-1	19
8 (ocho)	Profesional de Defensa	3-1	15
1 (uno)	Profesional de Defensa	3-1	14
2 (dos)	Profesional de Defensa	3-1	12
2 (dos)	Profesional de Defensa	3-1	8
3 (tres)	Técnico de Servicios	5-1	27
2 (dos)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26
1 (uno)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25
5 (cinco)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	24
2 (dos)	Técnico de Servicios	5-1	24
1 (uno)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23
2 (dos)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	20
6 (seis)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	18
3 (tres)	Técnico de Servicios	5-1	18
1 (uno)	Auxiliar de Servicios	6-1	27
1 (uno)	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	25
6 (seis)	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	20
3 (tres)	Auxiliar de Servicios	6-1	20

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

Artículo 2°. Fijase en cuarenta y uno (41) el número de trabajadores oficiales al servicio del Instituto de Casas Fiscales del Ejército.

DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL



5.7. MAPA DE PROCESOS

El mapa de procesos muestra los procesos estratégicos, operacionales (misionales), de apoyo y de evaluación que desarrolla el ICFE, así como la interacción que existe entre éstos.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

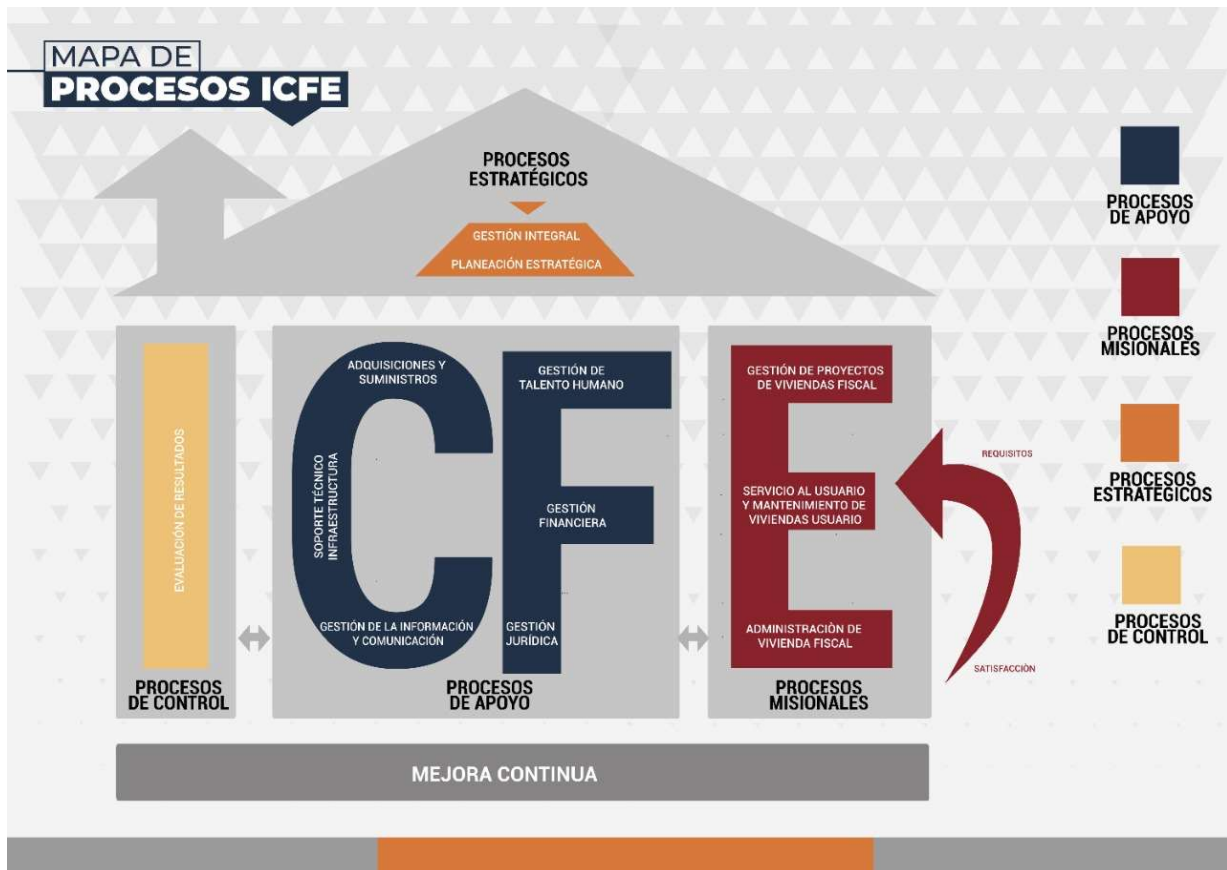
**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022




5.8. ANÁLISIS DEL ENTORNO Y TENDENCIAS

El modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG definido como política para todas las entidades del estado, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público. MIPG opera a través de siete dimensiones, siendo la de Talento Humano el Corazón del modelo.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

En este orden de ideas, el Modelo Integrado de Planeación y Control concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

5.9. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, 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 del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022



Fuente: DAFP, 2018

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Elaboró:


Lady Diana Buitrago Cuervo
Coordinadora Talento Humano

Revisó:

Dulian Paola Jiménez Gallardo
Asesor en Gestión Integral
Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque –
Subdirector Administrativo

Aprobó:

Coronel Diego Alexander Ramos Florez
Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado 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. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

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, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

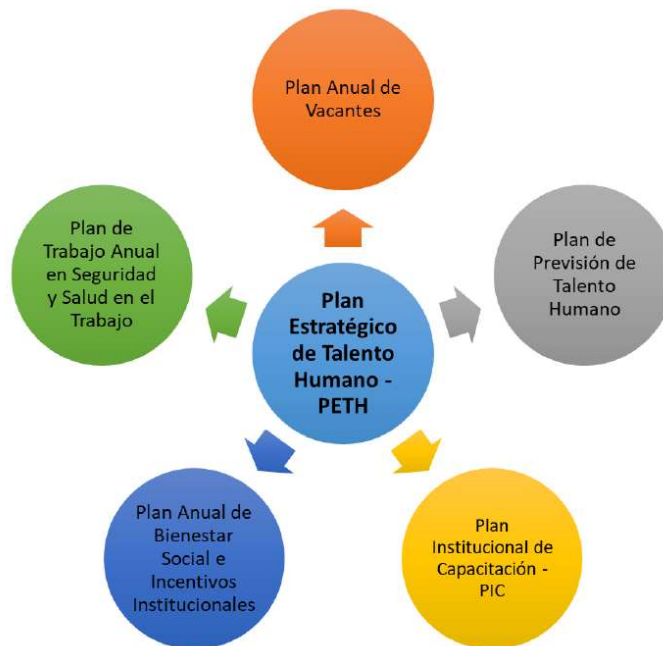
VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el jefe de Talento Humano cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias y actividades que hacen parte del Plan de Acción del Área de Talento Humano, en el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Presidencia de la República- SIGEPRE:




A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH:

6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.


Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6.1.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

De conformidad con lo normado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, los empleos de Carrera Administrativa vacantes de forma definitiva deben proveerse en el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial;
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y;

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si las vacancias definitivas no pueden suplirse a través de los anteriores mecanismos extraordinarios y ordinarios de provisión, la Corte Constitucional ha manifestado que la administración puede proveerlas transitoriamente a través de la figura del encargo o excepcionalmente y de forma residual mediante nombramiento provisional, mientras se surte el proceso de selección.

Es así que, en los procesos de selección adelantados por el Instituto, en las convocatorias de los empleos vacantes, se promociona la inclusión y la diversidad, en cuanto al personal con discapacidad comprobada, los jóvenes entre los 18 y 28 años y género.

6.2. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la Entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación se convierte en el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

La capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias o conocimientos, con la implementación de programas de capacitación tendrá en cuenta la disponibilidad de recursos económicos de la entidad, la selectividad y pertinencia de los beneficiarios y la mensurabilidad en las evaluaciones de desempeño.

El propósito de la capacitación en esta entidad es:

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

- Buscar la mejora del desempeño de los servidores públicos para brindar servicios de calidad a los usuarios.
- Buscar, fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores para el buen desempeño, como estrategia fundamental para alcanzar el logro de objetivos institucionales.
- La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los usuarios y las acciones para contribuir en el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos.
- Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa; y, certificar a los servidores en las capacidades profesionales adquiridas.

6.3.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de Inducción y Reinducción tiene como objetivo:

- Enterar a los servidores públicos acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones, cuando sea del caso.
- Ajustar el proceso de integración del Estado al sistema de valores deseado de la organización, afianzar su formación ética y contribuir a los fines esenciales del Estado.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión u otros aspectos estratégicos de la institución, cuando sea del caso.
- Divulgar los cambios en los procesos, las dependencias y en sus puestos de trabajo, cuando sea del caso.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos.
- Actualizar en temas de transparencia, servicio y apoyo a la gestión.

6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El bienestar social contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, de su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar.

Igualmente, el sistema de estímulos para los servidores públicos, se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Elaboró:

Lady Diana Buitrago Cuervo
Coordinadora Talento Humano

Revisó:

Dulian Paola Jiménez Gallardo
Asesor en Gestión Integral
Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque –
Subdirector Administrativo

Aprobó:

Coronel Diego Alexander Ramos Florez
Director

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**



CÓDIGO: ICFE-P-140

VERSIÓN: 01

EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

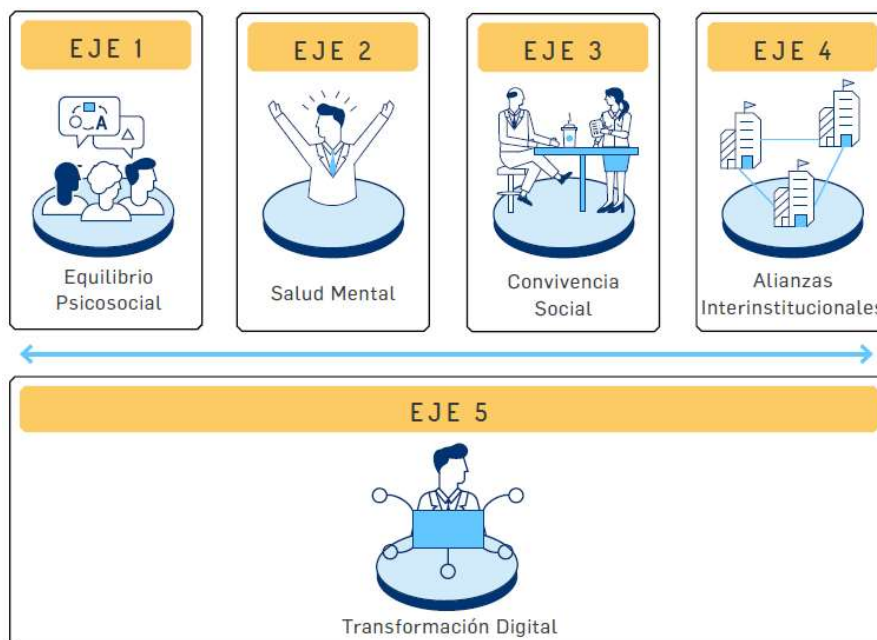
El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, contiene el programa de las actividades que se desarrollan al interior de la Entidad que efectivamente responda a las necesidades de los servidores públicos.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos esta diseñado para fomentar unión de los servidores públicos con la entidad, es un compromiso del instituto para promover la importancia del personal y sus familias.

El seguimiento y continuidad de los planes de esta entidad se comunican y se hacen efectivos, con esto se contribuye a un buen clima laboral al interior del instituto.

La participación de la Dirección es de suma importancia, ya que con esta participación se genera mayor compromiso entre el personal del ICFE.

Dentro de este plan se contemplan actividades enmarcadas en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Elaboró:


Lady Diana Buitrago Cuervo
Coordinadora Talento Humano

Revisó:

Dulian Paola Jiménez Gallardo
Asesor en Gestión Integral
Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque –
Subdirector Administrativo

Aprobó:

Coronel Diego Alexander Ramos Florez
Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

6.4.1 DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en el caso que se presentara una reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

6.4.2 PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

Este programa tiene como objetivo prepararlos y brindarles la más completa información para el momento en que inicien su trámite pensional.

Proporcionar herramientas que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno

6.4.3 EVALUACIÓN DE RESULTADOS CLIMA LABORAL

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo identificar la percepción que tiene el personal de sus condiciones de trabajo, lo cual permite reconocer factores que al ser intervenidos elevaran los niveles de desempeño y satisfacción de los trabajadores.

El Decreto 1083 de 2015, establece los siguiente:


ARTÍCULO 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

6.5 PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Tener un plan de seguridad y salud en el trabajo es importante ya que este nos brinda la posibilidad de estar preparados en caso de una emergencia, pero también nos ayuda a evitar que dichas emergencias lleguen a suceder.

Tener un buen plan de seguridad y salud para los empleados es fundamental para cualquier entidad pues es por medio de este que se plantean las posibles soluciones a los riesgos internos o externos que puede llegar a sufrir, el plan en el Instituto contempla daños externos, internos físicos y psicosociales, estos planes sirven para:

- Permite identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para prevenir accidentes.
- Un claro compromiso con la seguridad del personal y puede contribuir a que estén más motivados sean más eficientes y productivos.
- Menos accidentes significa una optimización del recurso humano y por tanto un activo menos caro para una organización.

7 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño laboral es necesaria, ya que nos permite medir el logro de los objetivos propuestos y dar al trabajador sobre su comportamiento y desempeño.


Evaluar el desempeño es un componente fundamental, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca la definición de: misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Evaluar y un desarrollo seguro de la evaluación permite analizar el rendimiento individual, para así establecer los objetivos estratégicos y alinear las funciones y tareas de los servidores públicos. Además, reconocer las fortalezas y debilidades para crear programas de capacitación y establecer medidas entre desempeño y resultado esperado.

Esta entidad procura tener cifras y estadísticas claras para contar con evidencias de los seguimientos realizados al colaborador y fortalecer también los planes. Es importante recordar que: la evaluación de desempeño es una importante herramienta para el desarrollo integral.

8 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACION EN EL SIGEP

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL		
GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA		
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

El grupo de Talento Humano adelantará los procesos de alta de personal, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) del Instituto de Casas Fiscales del Ejército.

9 PLAN DE TRABAJO DE LA INTEGRIDAD

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, se elabora el Plan de trabajo de la integridad del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, con el propósito de desarrollar y facilitar la institucionalización de la política de integridad, con miras a garantizar un comportamiento integro de los servidores públicos incentivando el código de integridad adoptado por el Instituto y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.


Dado lo anterior, se diseña el plan de trabajo teniendo en cuenta los lineamientos de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

10 ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La siguiente es la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas desde la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Selección de personal - Vinculación Evaluación del Desempeño Plan de Bienestar Social e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan Institucional de Capacitación

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO		
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
CÓDIGO: ICFE-P-140	VERSIÓN: 01	EMISIÓN: 11 OCTUBRE 2022

Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan Institucional de Capacitación Selección de personal - Vinculación
Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Selección de personal - Vinculación

11 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la aplicación de la herramienta Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano establecida por el Departamento administrativo de la Función Pública, la cual arroja el resultado de la vigencia, evidenciando las variables a mejorar.

12 REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
	No existen documentos asociados

13 REGISTRO DE MODIFICACIONES (espacio exclusivo para Calidad)

VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	NUMERAL MODIFICADO	NATURALEZA DEL CAMBIO
01	11-10-2022	Todos	Se actualiza el contenido del documento haciendo referencia a los ejes temáticos.

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Talento Humano	Revisó: Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral Teniente Coronel Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo	Aprobó: Coronel Diego Alexander Ramos Florez Director