

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2025 - 2026

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: Lady Diana Buitrago Cuervo Coordinadora Grupo de Talento Humano	Revisó: ASD. Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesora en Gestión Integral	Aprobó: CR. Ernesto Mejía Araque Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

CONTENIDO

1.	<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>4</u>
2.	<u>NORMATIVIDAD.....</u>	<u>4</u>
3.	<u>OBJETIVO GENERAL.....</u>	<u>5</u>
3.1.	<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u>	<u>5</u>
4.	<u>ALCANCE.....</u>	<u>6</u>
5.	<u>CONTEXTO DE LA ENTIDAD</u>	<u>6</u>
5.1.	<u>OBJETO SOCIAL</u>	<u>6</u>
5.2.	<u>FUNCIONES</u>	<u>6</u>
5.3.	<u>MISIÓN</u>	<u>6</u>
5.4.	<u>VISIÓN</u>	<u>7</u>
5.5.	<u>CARACTERIZACION DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EMPLEOS</u>	<u>7</u>
5.6.	<u>PLANTA DE PERSONAL.....</u>	<u>7</u>
5.7.	<u>MAPA DE PROCESOS</u>	<u>8</u>
5.8.	<u>ANÁLISIS DEL ENTORNO Y TENDENCIA</u>	<u>9</u>
5.9.	<u>MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</u>	<u>10</u>
6.	<u>MEDICIÓN DE LA GESTION ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....</u>	<u>14</u>
7.	<u>COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</u>	<u>15</u>

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

8.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	16
8.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES	17
8.2.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	18
8.3.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	18
8.4.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19
8.4.1	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	21
8.4.2	EVALUACIÓN DE RESULTADOS CLIMA LABORAL	21
8.5.	PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22
9.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	22
10.	ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACION EN EL SIGEP	23
11.	TELETRABAJO	23
12.	HORARIOS FLEXIBLES.....	23
13.	PLAN DE TRABAJO DE LA INTEGRIDAD	23
14.	ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	24
15.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	24
16.	INDICADORES.....	25
17.	REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS	25
18.	REGISTRO DE MODIFICACIONES (ESPACIO EXCLUSIVO PARA CALIDAD)	25

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

1. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo que cambia constantemente, y cada vez a mayor velocidad. La tecnología, los servicios, los productos, las empresas, la economía, los mercados, los hábitos sociales, etc. Por ello, las entidades se ven obligadas a cambiar para poder adaptarse a los nuevos tiempos para mejorar su productividad, oferta y eficiencia en el servicio público, lo cual trae retos y requiere de una fuerza laboral competente, motivada y con capacidad de adaptación a los cambios.

En este sentido, la política de Gestión de Talento Humano del ICFE se orienta hacia el desarrollo de competencias, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo la vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gestión pública eficaz y orientada a resultados. Además del fortalecimiento de las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano.

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 de la entidad.

Todo esto, fundamentado en los principios y valores éticos inherentes a la función pública, y se refleja en la planeación estratégica, la ejecución de planes y programas, así como en la medición de indicadores de desempeño, todos ellos alineados con los procesos de gestión del talento humano, el plan de acción anual y el Plan Estratégico de la entidad.

2. NORMATIVIDAD

- **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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

- **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).
- **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.**
- **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 resolución 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.
- **Resolución No. 0570 del 28.12.2024:** Por la cual se establece el horario de trabajo y horarios flexibles en el Instituto de Casas Fiscales del Ejército.

3. OBJETIVO GENERAL

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.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar los planes asociados a la gestión del Talento Humano, a través del desarrollo de las actividades programadas, promoviendo un ambiente laboral favorable.
- Acrecentar las competencias de los servidores públicos a través de la capacitación.
- Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y su desempeño laboral, a través de actividades y/o adopción de estrategias que satisfagan necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Casas Fiscales del Ejército abarca todas las fases del ciclo de gestión del talento humano, desde la identificación de necesidades estratégicas hasta el seguimiento y control de las acciones implementadas.

El plan está dirigido a los colaboradores del Instituto de Casas Fiscales del Ejército según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

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 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

Mejorar la calidad de vida al personal militar, civiles del ejército y sus familias mediante la asignación de vivienda fiscal, a través de un sistema de Gestión administrativo fundamentado en la eficiencia operacional.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

5.4. VISIÓN

Para el 2026, el ICFE contará con una mayor cobertura de viviendas fiscales, mediante la construcción y el mantenimiento eficiente de los inmuebles, mejorando la calidad de vida y los servicios ofertados, generando bienestar a nuestros usuarios y fomentando practicas amigables con el ambiente.

5.5. CARACTERIZACION DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EMPLEOS

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, experiencia laboral, entre otros, de los servidores y empleos del 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:

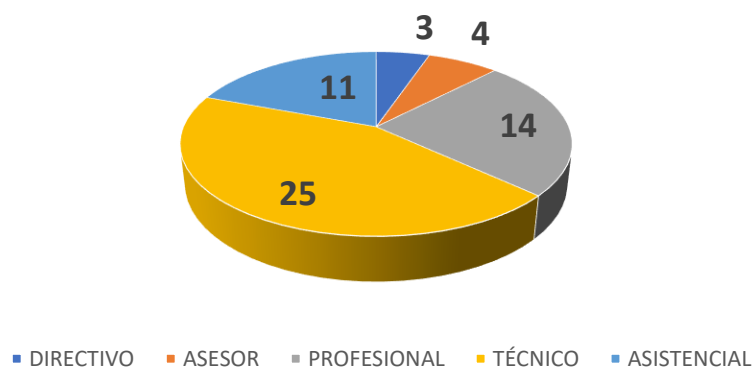
No. de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa	1-2	18
4 (cuatro)	Asesor del Sector Defensa	2-2	18
PLANTA GLOBAL			
2 (dos)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	16
1 (uno)	Profesional 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

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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

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

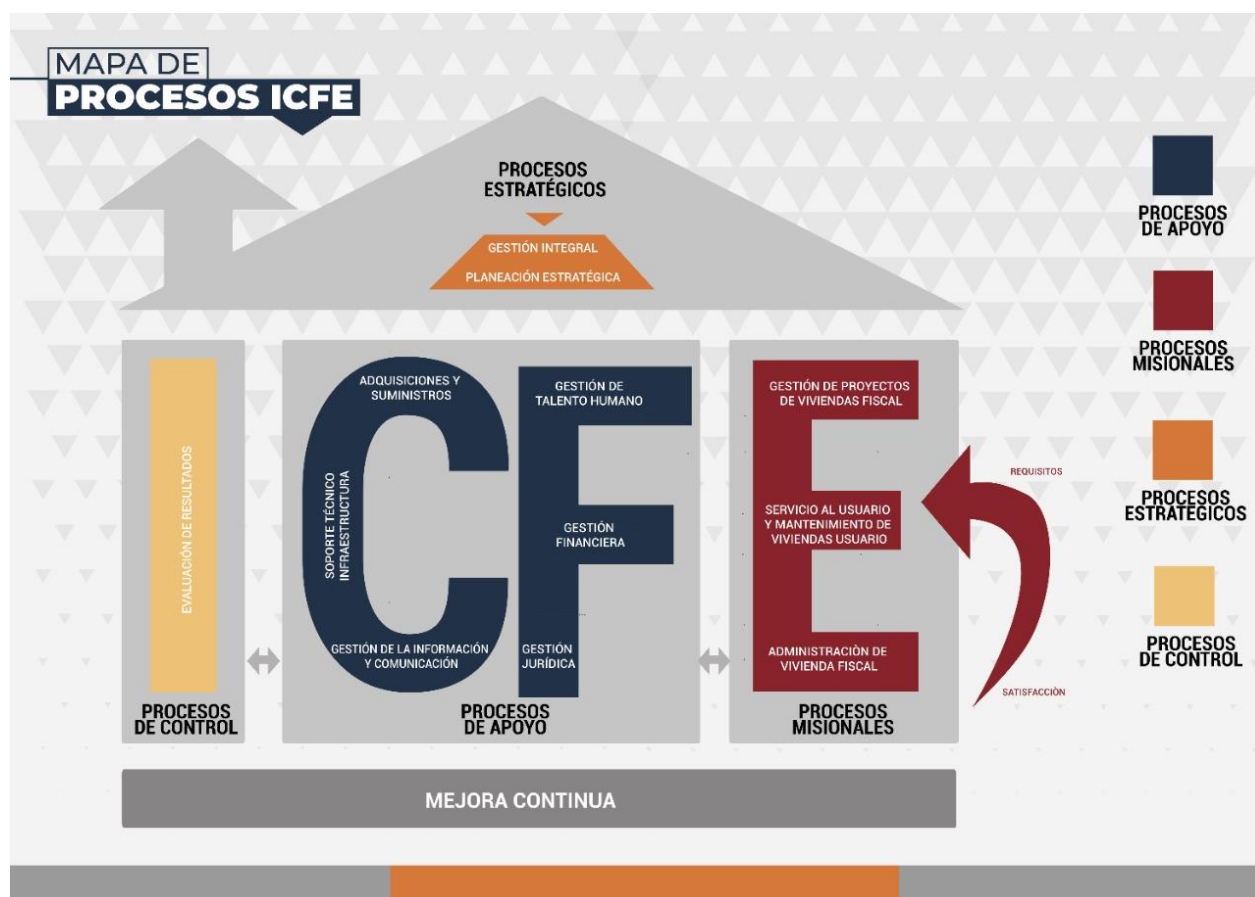
DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL



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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



5.8. ANALISIS DEL ENTORNO Y TENDENCIA

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.

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

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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

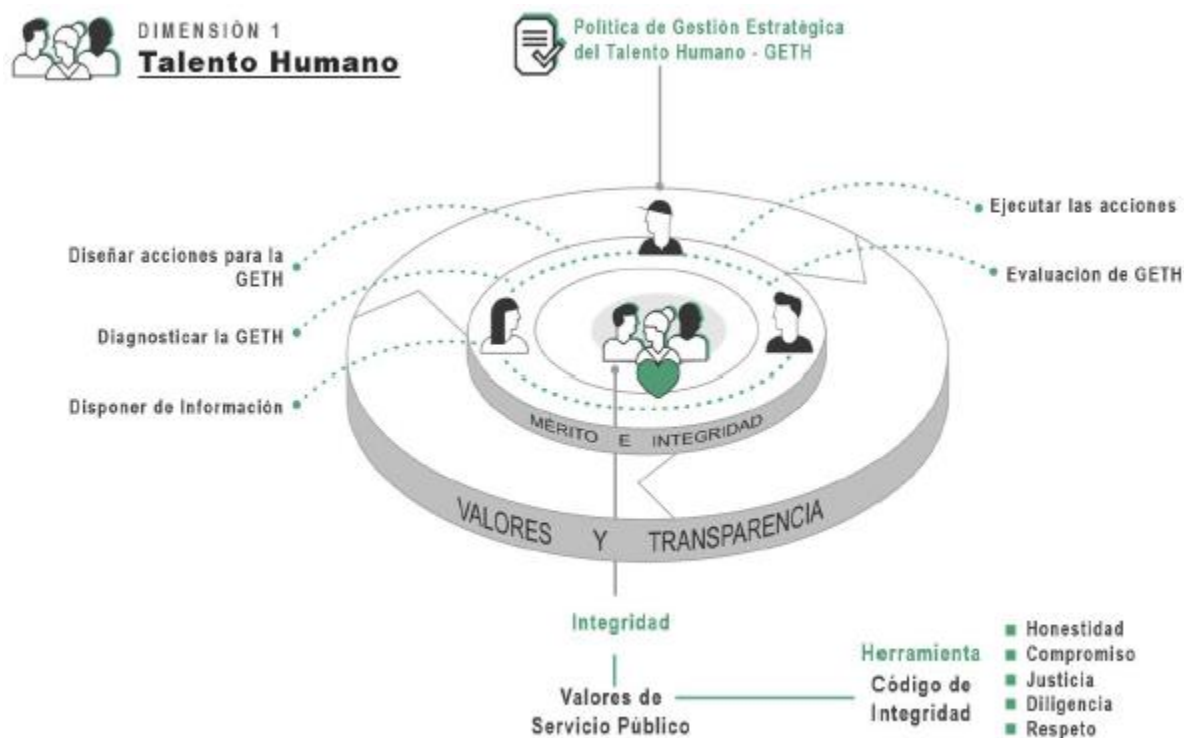
El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas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

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Para la entidad, el Talento Humano es un recurso fundamental para garantizar su funcionamiento, adecuado desarrollo y cumplimiento de la misión y visión, es por ello, que se promueven estrategias que fortalezcan la calidad de vida laboral de sus servidores públicos.

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:

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



- **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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

6. MEDICIÓN DE LA GESTION ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Plan Estratégico Institucional - Objetivos estratégicos 2023 – 2026 – Resultados FURAG:

ESTRATEGIA	META	INDICADOR	LINEA BASE	RESULTADO 2021	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023
Adoptar una estrategia de Gestión del Talento Humano, alineada al PND y el Decreto 612 de 2018	Alcanzar un puntaje de 85 puntos en la Calificación del FURAG de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntos obtenidos en el FURAG	70	67,7	90,4	94,5

• Resultados FURAG

✓ Resultados FURAG vigencia 2021

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	67,7	99,5
D2: Direccionamiento y Planeación	72,7	97,8
D3: Gestión para Resultados	73,9	99,9
D4: Evaluación de Resultados	62,4	95,7
D5: Información y Comunicación	73,0	99,7
D6: Gestión del conocimiento	67,5	99,4
D7: Control Interno	70,1	99,5

✓ Resultados FURAG vigencia 2022

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



✓ Resultados FURAG vigencia 2023



7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

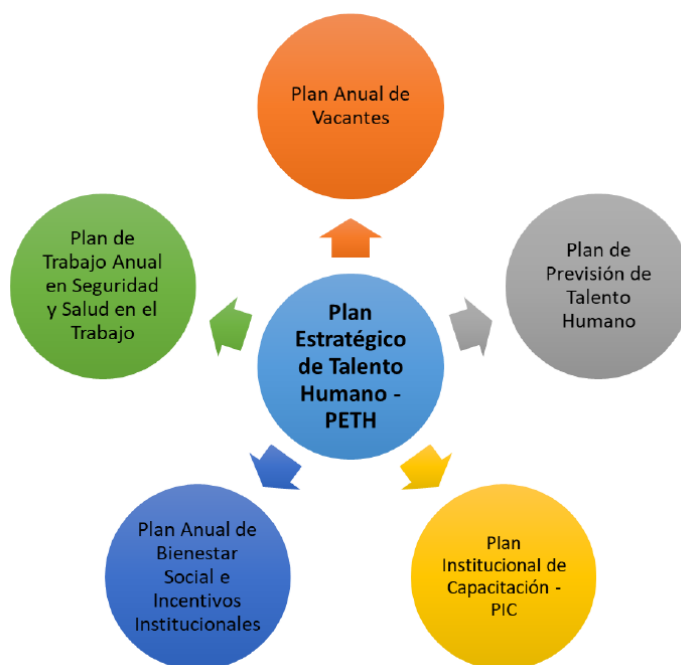
CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 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:

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

8.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

• OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes hace parte integral del plan estratégico de talento humano y tiene por objetivo diseñar estrategias para la provisión del talento humano en el Instituto de Casas Fiscales del Ejército, en los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes.

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.

• PROVISIÓN DE EMPLEOS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 648 de 2017, los empleos vacantes de la entidad serán provisto así:

- ✓ Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
- ✓ Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
- ✓ Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

- ✓ Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

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

8.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

• OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, como instrumento de gestión, busca establecer los lineamientos para la previsión del talento humano del Instituto de Casas fiscales del Ejército, a fin de mejorar el desempeño para el logro de los objetivos propuestos en la entidad, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, en concordancia con los principios que rigen la Función Pública.

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.

8.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

• OBJETIVO

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación, con el fin de fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos, elevando los niveles de efectividad, eficiencia y sentido de pertenencia, que permitan mejorar el desempeño laboral en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

En línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), las capacitaciones se centrarán en los siguientes ejes temáticos:

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



Fuente: Dirección de Empleo Público y DAFP 2023

• 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.

8.4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

• OBJETIVO

Generar espacios que contribuyan al bienestar de los servidores públicos a través de actividades que promuevan un ambiente laboral agradable, permitan el mejoramiento

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

de la calidad de vida del personal del Instituto de Casas Fiscales del Ejército y sus familias, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad para el cumplimiento de los objetivos institucionales

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 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 está 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 ejes del Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública:

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		



Fuente: Dirección de Empleo Público y DAFP 2023

8.4.1 PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El programa de desvinculación asistida estará orientado a brindar acompañamiento a través de la Caja de Compensación Familiar desde el punto de vista psico-social a los servidores públicos desvinculados de la entidad para facilitar su adaptación a la nueva etapa de la vida, facilitando la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.

Así mismo, se apoyará al servidor en su transición a la etapa como jubilado o retirado, como recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

8.4.2 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:

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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.

8.5. 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 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.

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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.

10. ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACION EN EL SIGEP

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.

11. TELETRABAJO

Teniendo en cuenta, que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los servidores públicos, facilita los procesos organizacionales, automatiza tareas, reduce los tiempos y movimientos y los resultados son más eficaces y eficientes, el Instituto de Casas Fiscales del Ejército se encuentra adelantando el trámite de implementación para sus colaboradores.

12. HORARIOS FLEXIBLES

Mediante Resolución No. 0570 del 28 de diciembre de 2024 “Por la cual se establece el horario de trabajo y horarios flexibles en el Instituto de Casas Fiscales del Ejército”, la entidad implemento el horario flexible para los servidores públicos de la entidad.

13. 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.

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

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.

14. 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 • 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 Programa de desvinculación asistida
Ruta del Crecimiento • 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 • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan Institucional de Capacitación
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

15. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano
La evaluación al Plan Estratégico De Talento Humano se realiza 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.
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

CÓDIGO: ICFE-P-140	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 02	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2026	
EMISIÓN: 30 ENE 2025		

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano, se monitorea y evalúa la eficacia, sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

16. INDICADORES

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

- El objetivo del indicador de eficacia es: Medir el cumplimiento del plan de Bienestar Social e Incentivos.

$$\frac{\# \text{ actividades bienestar realizadas}}{\# \text{ actividades bienestar planeadas}} * 100$$

- El objetivo del indicador de eficacia es: Medir el cumplimiento del plan de capacitación.

$$\frac{\# \text{ de capacitaciones realizadas}}{\# \text{ de capacitaciones planeadas}} * 100$$

17. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
	No existen documentos asociados

18. 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.
02	30-01-2025	Todos	Se actualiza el contenido del documento en cumplimiento a los ejes y al formato establecido por la Entidad.