



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Código: PLA-GH-001 - Versión: 06

Vigente desde: 2023/03/24

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Tabla de contenido

1. Introducción.....	1
2. Marco Normativo	2
3. Objetivos.....	3
4. Diagnósticos.....	
4.1 Resultados de medición de Clima y cultura Organizacional.....	
4.2 Resultados de Medición de Riesgo psicosocial	
5. Planes y programas de talento Humano.....	5
5.1 Pla anual de vacantes.....	
5.2 Plan institucional de capacitación PIC.....	
5.3 Plan de Bienestar social.....	
5.4 Plan de Incentivos.....	
5.5 Plan de provisión de recurso Humano.....	
5.6 Plan de SST.....	

1. INTRODUCCION

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de formación, capacitación, bienestar social y los estímulos e incentivos en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Gestión Humana del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ**, tiene como finalidad, trascender circunstancias coyunturales y constituirse en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la gestión institucional, armonizado con un Sistema Integrado de Gestión, donde el compromiso con la Calidad, la Gestión Ambiental y la Seguridad y Salud en el Trabajo, hace parte del trabajo constante de todos los actores de la Entidad.

El plan estratégico de Gestión Humana del **instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE**, se realiza de manera anual soportado en varios elementos, tales como en la reglamentación y normativa, en los resultados obtenidos de las actividades ejecutadas el año anterior, al igual que en los programas llevados a cabo, a partir de las auditorías internas y externas y las observaciones y sugerencias dadas por las diferentes dependencias, así mismo por las directrices dadas desde la alta dirección, la identificación de necesidades de capacitación, como también de representantes de organizaciones sindicales y de la comisión de personal.

Es allí donde el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos y de Estímulos reglamentados en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 consolidados en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, persigue mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, motivando el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios para con la Gestión Pública.

La ejecución de las actividades propuestas en el presente plan se llevará a cabo en modalidad mixta (virtual y presencial). El presente documento da cumplimiento al 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, frente a la gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto-Ley 1567 de 1998 que establece el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los funcionarios del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
- Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Funcionarios.
- Ley 734 de 2002 que en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los funcionarios y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 del Sector de la Función Pública modificado por el Decreto 0648 de 2017.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

- Acuerdos 003, 004, 005, 006 y 007 del 11 de septiembre de 2017, por medio de los cuales el Consejo Directivo de INFIBAGUÉ, definió la nueva estructura organizacional, la escala salarial y la planta de personal del Instituto, en el marco del proceso de rediseño organizacional.
- Resoluciones de Gerencia No. 1261, 1262 y 1468 de 2017, por medio de las cuales se adoptaron los Manuales de Funciones y Competencias Laborales para la planta de personal (permanente y temporal) del Instituto.
- Resoluciones de Gerencia No. 1261, 1262 y 1468 de 2017, por medio de las cuales se adoptaron los Manuales de Funciones y Competencias Laborales para la planta de personal (permanente y temporal) del Instituto.
- Acuerdos 002, del 23 de noviembre de 2020 por medio del cual el Consejo Directivo modificó la estructura organizacional del Instituto la cual se encuentra armonizada con las funciones y modelo integrado de Planeación Gestión MIPG.
- Acuerdo del Consejo Directivo N°003 del 23 de noviembre 2020 Planta de Personal.
- Resoluciones de Gerencia N° 480 y 481 de noviembre 25 de 2020 por medio de las cuales se adoptaron los Manuales de Funciones y Competencias Laborales para la planta de personal (permanente y temporal) del Instituto.

3. OBJETIVOS

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, competencias y grado de motivación de los funcionarios del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUÉ**, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema Integrado de Gestión "INTEGRA".

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar espacios de formación y capacitación a nuestros servidores que les permitan afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su desempeño, así como a ejercer liderazgo y responder con calidad el servicio público a la comunidad en general.
2. Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo. No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

3. Gestionar el proceso de evaluación el desempeño laboral de los servidores por parte de sus superiores, como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.

4. Implementar estrategias para el mejoramiento del clima laboral, de bienestar social e incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, a su desempeño laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

4. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión Humana, se realizó un diagnóstico integral que permitió identificar las necesidades de intervención.

El diagnóstico se construyó a partir de la información obtenida desde diferentes fuentes como lo son: encuestas, mediciones, auto reportes, y seguimientos, entre otros tal como se puede evidenciar en la siguiente ilustración:

Diagrama 1

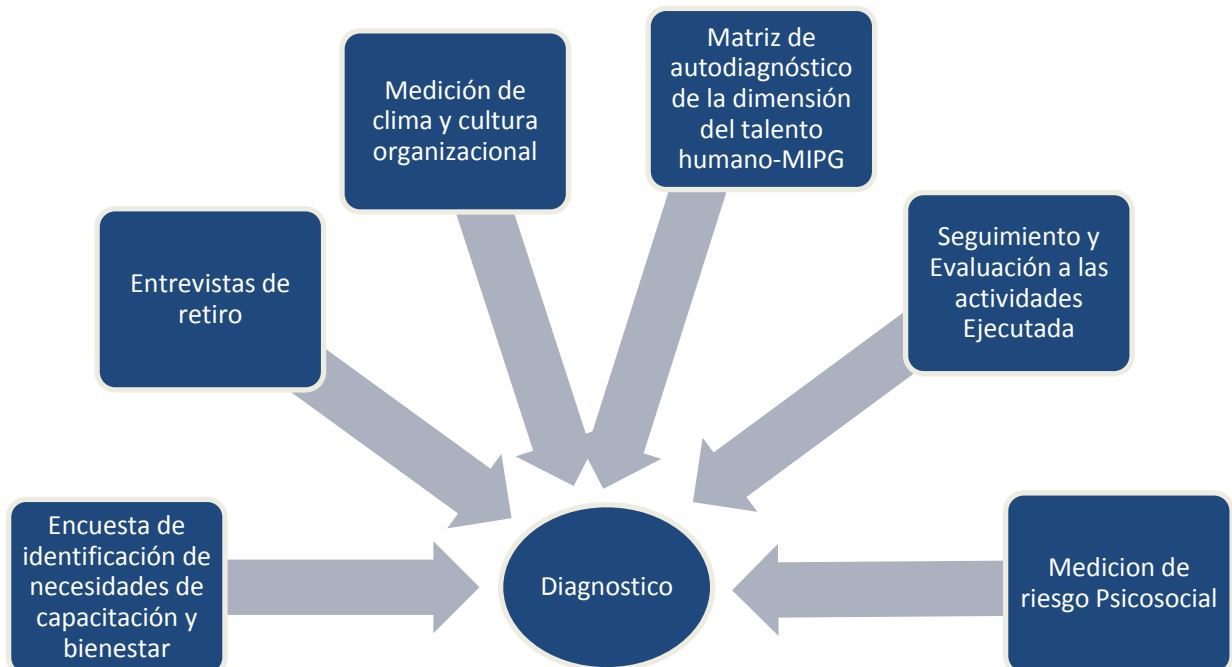


Tabla 1. Resultados Matriz Autodiagnóstico MIPG

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	75
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

4.1 Resultados de medición de Clima y cultura Organizacional

La encuesta de clima y cultura organizacional del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE (FOR-AC 006), la cual se encuentra vigente desde el año 2019 tiene como finalidad:

OBJETIVOS:

- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores de INFIBAGUE que permitan encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo.

No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

- Identificar las posibles fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados para INFIBAGUE.
- Evaluar el comportamiento de los funcionarios, la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.

MODALIDAD DE APLICACIÓN: La aplicación de la Encuesta se lleva a cabo de forma presencial y grupal, el espacio debe contar con iluminación y ventilación adecuada, el evaluador realiza la explicación del objetivo y la importancia de dicha medición, aclarando que los resultados serán analizados de forma global y no individualizada.

Podrá ser diligenciada con lápiz o lapicero, en lo posible sin enmendaduras, puesto que invalidaría la objetividad de los resultados.

REACTIVOS:

El instrumento cuenta con 14 Categorías, que a su vez se componen de diferentes reactivos, los cuales se evalúan de acuerdo a una escala de puntuación desde:

no sabe/no responde, (2) Peor de lo esperado, (3) igual a lo esperado, (4) mejor de lo esperado y (5) mucho mejor de lo esperado.

1. **Identidad con la institución:** la cual permite mediante 5 reactivos conocer el nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios con la organización.

2. **Equidad y género:** Esta categoría se compone de 5 reactivos, las cuales buscan identificar la percepción de los funcionarios con relación a la presencia o ausencia de situaciones de inequidad o discriminación.

3. **Calidad de vida Laboral:** Esta categoría permite la valoración de diferentes elementos que permiten valorar la calidad de vida en el entorno laboral de los funcionarios, a través de 5 reactivos asociadas a condiciones del puesto de trabajo.

4. **Normatividad procesos y procedimientos:** Permite la valoración de la forma en la cual se desarrollan los diferentes procedimientos, y la percepción de contar o no con normatividad clara y específica que cada uno de los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones esto mediante 6 reactivos.

5. **Calidad y orientación al Servicio:** Permite la identificación en la pertinencia de las acciones adelantadas en el mejoramiento de la atención y relación con los usuarios, mediante la valoración de 4 reactivos, incluidos en esta categoría.

6. **Reconocimiento y desempeño:** Mediante 5 reactivos en esta categoría se realiza la valoración por parte de cada funcionario a las diferentes formas de reconocimiento otorgada por los jefes y las estrategias de retroalimentación.

7. **Capacitación y desarrollo personal:** En esta categoría mediante 7 reactivos tipo afirmaciones, las cuales son evaluadas por los funcionarios, se logra identificar la percepción que tienen con relación al proceso de formación y capacitación realizada por la organización.

8. **Mejora y Cambio:** Esta categoría se encuentra constituida por 5 reactivos o frases, las cuales pretenden medir la percepción y valoración que tienen los funcionarios con relación a las acciones de mejora y el nivel de productividad percibido hacia la organización.

9. **Comunicación:** La categoría permite la valoración de los aspectos de la comunicación,

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo.

No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

vías y calidad de las mismas, mediante 3 reactivos o afirmaciones, que los funcionarios evalúan.

10. Colaboración y trabajo en equipo: Por medio de 4 reactivos se evalúa la categoría, logrando medir el nivel de percepción que tienen los funcionarios con relación a la dinámica de trabajo en equipo.

11. Liderazgo y participación: La categoría permite evidenciar la percepción que tienen los funcionarios frente al tipo de liderazgo ejercido por su jefe inmediato, y el nivel de participación que este le da a las ideas propuestas para el fortalecimiento del área, dicha evaluación se da a partir de los 5 reactivos que la componen.

12. Disponibilidad de recursos: A partir de los 3 reactivos que componen la categoría, se permite evaluar la percepción de cada funcionario con relación a la pertinencia y la presencia del material necesario para el desarrollo de cada una de las actividades que se requiere.

13. Austeridad y lucha contra la corrupción: Esta categoría compuesta por 5 reactivos, permite evidenciar el nivel de compromiso que perciben los funcionarios, hacia la organización en cuanto al manejo de los recursos económicos y las estrategias implementadas para evitar la corrupción.

Tabla 2 Comparativo resultados Clima y cultura Organizacional

DIMENSIONES	PROMEDIO 2021	PROMEDIO 2022
Identidad con la institución y valores	4,5	4,7
Equidad y Género	4,0	4,0
Calidad de Vida Laboral	4,1	4,3
Comunicatividad, procesos y procedimientos	4,2	4,3
Calidad y orientación al servicio	4,5	4,5
Reconocimiento y desempeño	4,0	4,0
Capacitación y desarrollo del personal	4,3	4,5
Mejora y cambio	4,2	4,2
Comunicación	4,3	4,5
Colaboración y trabajo en equipo	4,3	4,0
Liderazgo y participación	4,0	4,1
Disponibilidad de recursos	4,0	3,8
Austeridad y lucha contra la corrupción	4,3	4,3
PROMEDIO TOTAL	4,2	4,5

CALIFICACIONES DEL RANGO		OBSERVACION
SATISFACTORIO	MAYOR DE 4	
ALARMA	ENTRE 3 Y 3,99	ACCION PREVENTIVA
CRITICO	DE 0 A 2,99	ACCION CORRECTIVA

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura organizacional del año 2021 comparativo al año actual 2022 se identifica que existen en general una percepción positiva en la mayoría de los funcionarios en los diferentes aspectos evaluados; sin embargo es importante señalar que dentro del apartado de sugerencias y observaciones se identifican algunas inquietudes con relación al trabajo en equipo y la convivencia en general, la cual se percibe al parecer con dificultades aun en comparación al año anterior.

Los resultados de un año a otro no varían de forma significativa sin embargo hay puntuaciones más bajas por ejemplo en la categoría de reconocimiento y desempeño, donde los funcionarios una vez más no perciben que exista en la organización un adecuado reconocimiento de su trabajo, así como también en el apartado de disponibilidad de

recursos donde algunos indican que los recursos físicos no son los esperados para el desarrollo de su trabajo.

4.3 Resultados de Medición de Riesgo psicosocial

En cuanto a los resultados obtenidos se identificó el nivel de riesgo intralaboral y extralaboral presente en la población, mediante la aplicación de la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral, la percepción de nivel de riesgo fue **bajo**, esto representa una mirada positiva a nivel organizacional que genera la necesidad de implementar acciones preventivas para mitigar la posibilidad que el nivel de riesgo aumente.

5. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

- 5.1 Plan de provisión de recurso Humano
- 5.2 Pla anual de vacantes
- 5.3 Plan institucional de capacitación PIC
- 5.4 Plan de Bienestar social
- 5.5 Plan de Incentivos
- 5.6 Plan de SST

5.1 Plan de provisión de recurso Humano

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas del Instituto frente a la planta actual provista, tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El presente Plan surge dando cumplimiento al artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos.

Objetivo

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y Gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Metodología

El pasado 18 de noviembre de 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Guía de fortalecimiento institucional, para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral Por un trabajo digno y en equidad", en donde se plantea la metodología que se debe seguir para adelantar este trabajo al interior de las Entidades del orden nacional y territorial, la cual establece tres grandes pasos o momentos para este proceso:

- Paso 1. Alistamiento
- Paso 2. Diagnóstico Institucional
- Paso 3. Diseño de la propuesta

Actualmente el instituto se encuentra en el proceso de Diagnostico institucional, con el fin de obtener la información acerca de cargas laborales y posibles necesidades de ampliación de la planta temporal, acorde a la Guía expedida el 18 de noviembre de 2022 por la Función Pública relacionada con la formalización laboral Por un trabajo digno y en equidad.

5.2 PLAN ANUAL DE VACANTES

Generalidades

Objetivo El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano para INFIBAGUE, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

Objetivos específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

Alcance el plan anual de vacantes: Junto con la PREVISION DE RECURSOS HUMANOS, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en INFIBAGUE, en cuanto hace referencia a: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. b)

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo. No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Tabla 2. Distribución de la planta

TIPO DE PLANTA	2021	2022	2023
PERMANENTE	34	37	37
TEMPORAL	102	102	102
TOTAL	136	139	139

5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Este plan atiende los lineamientos de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 además toma en cuenta los resultados de la encuesta de identificación de necesidades de capacitación realizada a los líderes de proceso, en diagnósticos previos como clima y cultura organizacional y factores de riesgo psicosocial.

Tabla 3. Plan Institucional de Capacitación PIC 2023

EJE	ACTIVIDAD
Eje 1. Gestión de conocimiento y la innovación	Gestionar las capacitaciones priorizadas en: <ul style="list-style-type: none"> • Estadística básica y bases de datos • Redacción y creación de documentos técnicos y metodológicos • Análisis y visualización de datos • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • Estrategias para la generación y la promoción del conocimiento • Técnicas y métodos de investigación
Eje 2. Creación de valor de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Bilingüismo • Diseño y construcción de indicadores

	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje claro • Gestión documental: Manejo en tablas de retención documental, transferencias documentales, formato único de inventario documental, rotulación de cajas • Actualización normativa y legal.
Eje 3. Transformación digital	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Informática • Excel Avanzado
Eje 4. Probidad y ética de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Alienación de equipos de trabajo en metodología Lego • Código de integridad • Resiliencia y Solución pacífica de los conflictos • Comunicación Asertiva • Instrumentación de Decisiones (Liderazgo).

Indicadores

1. Cobertura: Cantidad de servidores con registro de participación.
2. Satisfacción: Percepción de satisfacción de la actividad.
3. Impacto: Evaluación del aprendizaje obtenido.

5.4 Programa de Bienestar

Este programa pretende desarrollar actividades que promuevan una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social que adelanta el **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUÉ** se enmarcan dentro del área de la calidad de vida laboral y el área de protección y servicios sociales, siempre y cuando sean cubiertos por: la Caja Compensación Familiar, Entidades Prestadoras de Salud, Fondos de Vivienda, Fondos de Pensión y la Administradora de Riesgos Laborales.

El Programa de Bienestar Social se organiza con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento del nivel de vida y el de cada familia; así mismo, se busca puedan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso del funcionario con el Instituto.

Alcance del programa

El Programa de Bienestar Social del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUÉ** aplica para los funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales, Temporales, funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y sus familias.

Tabla 4: Actividades Plan de Bienestar 2023

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
Cumpleaños de funcionarios	Consiste en otorgar un bono de un restaurante conocido de la ciudad por valor de \$60. 000.00 a cada funcionario del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE en el día de su cumpleaños.
Celebración día de la mujer y día de la secretaria	Reconocimiento especial para la dia de la mujer, almuerzo sorpresa en restaurante de la ciudad – detalles de souvenir por valor total de (1.000.000) acompañamiento musical. Dia de la secretaria bono de regalo (\$200.000).
Celebración día del hombre	Reconocimiento especial para la dia del hombre, almuerzo sorpresa en restaurante de la ciudad -suvenir por valor total de (1.000.000)-acompañamiento musical.
Apoyo logístico semana de la salud	Desayuno saludable para 139 funcionarios por un día de feria. Rifas de anchetas saludables Montaje de la feria.
Celebración día de la familia (1 cada semestre)	En el Plan de Bienestar se encontrará especificado la actividad desarrollada en cada semestre.
Dia del servidor publico	Compartir de un medio día recreacional en restaurante campestre, (caminatas, pesca, juegos de mesa) almuerzo incluido para los 139 funcionarios Reconocimiento por quinquenio a funcionarios bono de regalo por antigüedad de 5, 10, 15, 20, 25 años bonos de \$150.000 de falabella aprox. (5 funcionarios para bono). (150.000x 5)
Jornada deportiva (3)	Escenario deportivo que provee la caja de compensación apoyo logístico para realización de jornada deportiva funcionarios de INFIBAGUE, que consiste en realización (de juegos tipo circuito, juegos lúdicos, carrera de observación y desafíos)

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo.

No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

Integración Cultural	Apoyo logístico en la celebración del folclor, concurso entre las dependencias del instituto, mediante sorteo cada dependencia se le asignara una región, que tendrán que representar en ambientación decoración y gastronomía alusiva a la región que le correspondió
Día de los niños	Recreación dirigida, refrigerio, con ubicación de estación de pizza estación con críspeta, dulces, helado, hidratación, Entrega de detalle.
Despedida de fin de año para 139 funcionarios infibague	Suministro de bonos incentivos para cena navideña para cada funcionario (Valor de cada bono \$250.000) (entregados con orden en almacén de cadena).
Actividad apoyo logístico realización novenas navideñas	Realización de novenas navideñas en el Instituto, dirigida a 139 funcionarios, en los horarios establecidos, compartir navideño (refrigerio –con natilla y buñuelos)

Salario Emocional: En cuanto a los principales objetivos que persiguen las organizaciones, la citada empresa “se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados, si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible”.

Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, “existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.
- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.
- Desarrollo y crecimiento: Formación Online, alianzas con universidades, acuerdos corporativos y planes de carrera.
- Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.

Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a créditos, temas relacionados con el ahorro, pagos extralegales y seguros.”

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo. No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.



5.5 Estímulos e incentivos

El Plan de Estímulos e Incentivos del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ**, se enmarca dentro del Plan Estratégico de Gestión Humana y pretende otorgar reconocimiento a los funcionarios públicos por su buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso y responsabilidad hacia el Instituto.

A través de éste Plan de Estímulos e Incentivos, los funcionarios del Instituto tendrán opciones de reconocimiento inmediato a la labor desempeñada, a la calidad de los servicios y al mejoramiento permanente en la atención y prestación de los servicios que brinda la administración.

El Plan de Estímulos e Incentivos del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ**, aplica para los funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

Actividades del Plan de Estímulos e incentivos

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo. No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.

A continuación, se realiza una descripción de las actividades que se adelantarán para dar cumplimiento al Plan de Estímulos e Incentivos del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUÉ**:

Tabla 5 Estímulos e incentivos

ESTIMULO	INCENTIVO	DESCRIPCIÓN DELAS ACCIONES
X		Compensatorios para servidores públicos de las ventanillas únicas o áreas especiales de atención al ciudadano.
X		Compensatorios para servidores públicos que participan en equipos de trabajo como: comité siar, brigadistas, comité de convivencia y copasst
X		Compensatorios para servidores públicos que tengan hijos menores de 10 años.
X		Compensatorios, para los funcionarios que participen en las actividades del sistema integrado de gestión que adelante el instituto en el entorno laboral. (proyectos ambientales, seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión de calidad, programas de modos y comportamientos de estilos de vida saludables).
X		Compensatorios para los funcionarios en el día de su cumpleaños
	X	Reconocimiento a la antigüedad laboral.
X		Estímulo por efectiva gestión pública (Certificación del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001, ISO 14001 y 450001).

5.6 Plan de SST

Objetivo

Promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los funcionarios del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué-INFIBAGUÉ**, dando cumplimiento a la normatividad vigente y fortaleciendo los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para contribuir con el bienestar social de los colaboradores.

Meta: Cumplir con el 87 % del total de las actividades programadas en el plan anual de trabajo del SGSST vigencia 2023

Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo.

No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Código: PLA-GH-001 - Versión: 07

Vigente desde: 2023/03/24

Indicador: Cantidad de actividades programadas

X 100

Cantidad de actividades ejecutadas

CONTROL DE CAMBIOS

*Este documento es propiedad de INFIBAGUÉ, quien se reserva todos los derechos legales sobre el mismo.
No es permitido la transferencia o uso de cualquier información contenida en él, sin acuerdo previo y documentado, ni su
reproducción total o parcial por parte de cualquier persona o entidad.*

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
2018/04/03	Edición del documento	01
2019/01/29	Reconocimiento de un Estímulo por única vez a los funcionarios que se encontraban laborando al 31 de diciembre de 2019	02
2019/12/06	<p>Como reconocimiento al compromiso y la responsabilidad del equipo de trabajo de INFIBAGUÉ, para mantener las tres (3) certificaciones que se enmarcan en su Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y la excelente calificación obtenida en el FURAG que posicionó a la entidad como la primera en su género a nivel municipal, departamental y nacional, se incluyó el ESTIMULO POR EFECTIVA GESTIÓN PÚBLICA (Certificación del SIG y Desempeño Superior en el FURAG), equivalente al 30% de la asignación básica mensual devengada en ese momento.</p> <p>Estímulo que se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo</p>	03

	<p>Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.</p>	
<p>2019/12/18</p>	<p>Se realiza ajuste a la redacción del ESTIMULO POR EFECTIVA GESTIÓN PÚBLICA, el cual quedará así:</p> <p><i>“Como reconocimiento al compromiso y la responsabilidad del equipo de trabajo de INFIBAGUÉ, para mantener las tres (3) certificaciones que se enmarcan en su Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y la calificación obtenida en el FURAG (vigencia anterior) que posiciona a la entidad a nivel municipal, departamental y nacional, se establece un estímulo equivalente a un % de la asignación básica mensual devengada en ese momento, de acuerdo con el porcentaje aprobado por el Consejo Directivo.</i></p> <p><i>Dicho estímulo se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.</i></p> <p><i>Dicho estímulo, deberá ser presentado por la Gerencia General con la respectiva disponibilidad de recursos en el presupuesto de la vigencia, para la APROBACIÓN por parte del Consejo Directivo de la Entidad.”</i></p>	<p>04</p>

2021/02/25	<p>Se tiene en cuenta para el año 2020 el reconocimiento al compromiso y la responsabilidad del equipo de trabajo de INFIBAGUÉ, para mantener las tres (3) certificaciones que se enmarcan en su Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y la excelente calificación obtenida en el FURAG que posicionó a la entidad como la primera en su género a nivel municipal, departamental y cuarto a (4°) lugar a nivel nacional, se incluyó el ESTÍMULO POR EFECTIVA GESTIÓN PÚBLICA (Certificación del SIG y Desempeño Superior en el FURAG), equivalente al 30% de la asignación básica mensual devengada en ese momento.</p> <p>Estímulo que se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.</p>	05
-------------------	---	-----------

<p>2022/04/21</p>	<p>Se tiene en cuenta que para el año 2022 el reconocimiento al compromiso y la responsabilidad del equipo de trabajo de INFIBAGUÉ, para mantener las tres (3) certificaciones que se enmarcan en su Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y la excelente calificación obtenida en el FURAG en la calificación del año 2020 que posicionó a la entidad como la primera en su género a nivel municipal, departamental y cuarto a (4°) lugar a nivel nacional, para el año se incluyó el ESTÍMULO POR EFECTIVA GESTIÓN PÚBLICA (Certificación del SIG y Desempeño Superior en el FURAG), equivalente al 30% de la asignación básica mensual devengada en ese momento.</p> <p>Estímulo que se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.</p>	<p>6</p>
--------------------------	---	-----------------

2023/03/24

Estímulo que se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.

Se tiene en cuenta que para el año 2023 el reconocimiento al compromiso y la responsabilidad del equipo de trabajo de INFIBAGUÉ, para mantener las tres (3) certificaciones que se enmarcan en su Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y la excelente calificación obtenida en el FURAG en la calificación del año 2021 que posicionó a la entidad como la primera en su género a nivel municipal, departamental y cuarto a (4°) lugar a nivel nacional, para el año se incluyó el ESTÍMULO POR EFECTIVA GESTIÓN PÚBLICA (Certificación del SIG y Desempeño Superior en el FURAG), equivalente al 30% de la asignación básica mensual devengada en ese momento.

Estímulo que se mantendrá anualmente, siempre y cuando el Instituto mantenga las certificaciones de su Sistema Integrado de Gestión y su Índice de Desempeño Institucional en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sea ALTO, SUPERIOR o su Equivalente, para la respectiva vigencia.

Se realizan ajustes relacionados con la estructura del plan, se incluye el diagnóstico y las fuentes por el cual se establece el plan estratégico, como los resultados de la matriz de autodiagnóstico MIPG, de clima y cultura organizacional y de resultados de medición de riesgo psicosocial.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

Código: PLA-GH-001 - Versión: 07

Vigente desde: 2023/03/24

--	--	--