Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2024

Versión	Fecha versión	Descripción del cambio
1	19 de enero de 2024	Creación del documento

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. CONTEXTO 4
2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD 2024 - 2026 4
2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA 5
2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 7
3. INFORMACIÓN DE BASE 9
3.1 PLANTA DE PERSONAL 9
3.1.1 Distribución de cargos de planta 9
3.1.2 Empleos provistos y vacantes por nivel 9
3.1.3 Nivel directivo, según género 10
3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 10
3.2.1 Distribución de empleos por nivel, provistos según género. 11
3.2.2 Distribución de la planta por rango de edad 12
3.2.3 Distribución planta por profesión 13
3.2.4 Distribución de planta por nivel de estudio 14
3.3 RECURSOS REQUERIDOS 15
3.3.1 Recursos presupuestales 15
3.3.2 Recursos tecnológicos: 15
3.4 SISTEMAS DE INFORMACIÓN 16
3.5 RIESGOS 16
3.6 MANUAL DE FUNCIONES 18
4. DIAGNÓSTICO 19
4.1 MATRIZ GETH 19
4.1.1 Calificación por componentes: 19
4.1.2 Calificación por categorías: 20
4.1.3 Calificación por rutas de creación de valor: 21
4.1.4 Desagregación de las rutas de creación de valor: 22
4.2 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 23
4.3 NECESIDADES DE CAPACITACION 23
4.4 NECESIDADES DE INCENTIVOS 26
4.5 ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – IDI 26
4.6 OTROS DIAGNÓSTICOS 29
4.6.1 Población prioritaria sujeta de profesionalización 29
4.6.2 Identificación de vacantes que salieron a concurso de méritos 30

4.6.3 Identificación de vacantes que salieron a concurso de méritos, según dependencia. 31
4.6.4 Identificación por edades, servidores públicos cuyo empleo salió a concurso. 32
4.6.5 Identificación por género empleos que salieron a concurso. 33
4.6.6 Identificación empleos próximos pensionados 33
5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA 34
5.1 ALCANCE 34
5.2 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO 34
5.3 ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR 36
5.4 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO – MATRIZ GETH 38
6. PLANES TEMÁTICOS 39
6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES 39
6.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 39
6.3 PLAN DE ESTÍMULOS 40
7. TEMÁTICAS ADICIONALES 41
7.1 ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 41
7.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 41
7.3 SIGEP 41
7.4 GERENCIA PÚBLICA: ACUERDOS DE GESTIÓN 42
7.5 DESVINCULACIÓN ASISTIDA 42
7.6 TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO 43
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 44
8.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO – TABLEROS DE CONTROL 44
8.2 INDICADORES 44
8.3 EVALUACIÓN DEL LA EFICACIA DEL PETH 45
9. MEJORAMIENTO CONTINUO 45
9.1 ACCIONES PREVENTIVAS 45
9.2 ACCIONES CORRECTIVAS 45
9.3 ACCIONES DE MEJORA 46

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas - IPSE, adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, como un plan orientado a desarrollar, hacer seguimiento y evaluación de la gestión del Talento Humano, con el fin de aportar al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos que hacen parte de la entidad.

El Grupo de Talento Humano ejerce un rol estratégico en el desempeño del IPSE, especialmente de cara a los nuevos retos que implica la puesta en marcha de la reciente *Ley de Transición Energética, la importancia de la transformación digital en los procesos que se realizan en el Estado Colombiano y el desarrollo de competencias digitales y complementarias que requieren los servidores denominados "servidores públicos 4.0",* por esto es, vital contar con el apoyo y compromiso de la Alta Dirección, toda vez que este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos, programas y prácticas de la Gestión del Talento Humano en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Aunado a lo anterior, se debe tener en cuenta que, desde la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirmó el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste a cada entidad.

En tal sentido, la estructuración de este Plan se concibe tanto, desde el marco normativo que rige el Empleo Público en Colombia, los nuevos retos institucionales; así como las orientaciones, recomendaciones y lineamientos brindados por el Departamento Administrativo de la Función Público a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la matriz de gestión estratégica de talento Humano, la guía para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, la guía de evaluación de la efectividad del PETH, lineamientos del programa servidor público 4.0, guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, con especial énfasis en lo relacionado con los nuevos ejes que se incorporan para enfatizar en esta vigencia, todos estos ingredientes que constituyen este plan en una herramienta de organización, estructuración, seguimiento y evaluación de las actividades, orientándola hacia la gestión estratégica efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la planta de personal y colaboradores del IPSE, para finalmente apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales.

2. CONTEXTO

2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD 2024 - 2026

1. Aportar en la consolidación del proceso de transición energética acorde con las necesidades y potenciales de los territorios con enfoque en la FNCER para su desarrollo integral.
2. Posicionar a IPSE como un referente de liderazgo y conocimiento en el ámbito de la Transición Energética Justa.
3. Promover la transformación institucional para optimizar la eficiencia operativa y administrativa
4. Fortalecer la gestión integral del talento y desarrollo del personal en la entidad: "*Este objetivo estratégico se enfoca en mejorar la gestión del talento y el desarrollo profesional dentro de la entidad. Busca construir un entorno laboral propicio para el crecimiento personal y colectivo, reconociendo que una fortaleza de la organización radica en esto. Para alcanzar este objetivo, se implementarán acciones clave*"

- En el marco de las sesiones de Planeación Estratégica, respecto al Objetivo # 4, se identificaron los siguientes hitos a desarrollar, con sus respectivos responsables:

Hito	Responsable
Rediseño institucional	Planeación Institucional
Gestión del conocimiento	Subdirección de Planificación Energética
Implementar Programas de Bienestar Laboral:	Grupo Sesguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar.
Programas de Desarrollo Profesional	Grupo Talento Humano

2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Ley 909	*23 de septiembre de 2004*	*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
Decreto 0723	*15 de abril de 2013*	*Por medio de la cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.*
Decreto 1083	*26 de mayo de 2015*	*Por medio de la 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 894	*28 de mayo de 2017*	*Por medio de la cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.*
Decreto 1499	*11 de septiembre de 2017*	*Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.*
Decreto 51	*16 de enero de 2018*	*Por medio de la cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.*
Decret0 815	*8 de mayo de 2018*	*Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.*
Ley 1960	*27 de junio de 2019*	*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*
Decreto 1800	*07 de octubre de 2019*	*Por medio de la cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*
Decreto 2365	*26 de diciembre de 2019*	*Por medio de la cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.*
Decreto 491	*28 de marzo de 2020*	*Por medio de la cual se adoptan medidas de urgencia*

		para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Decreto 498	*30 de marzo de 2020*	*Por medio de la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública*
Decreto 500	*31 de marzo de 2020*	*Por medio de la cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.*
Ley 2114	*29 de julio de 2021*	*Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.*

Normatividad interna

Resolución No	Fecha	Descripcion
20191300008935	*27 de febrero de 2019*	*Se establece la Jornada Laboral IPSE.*
20221300003705	*16 de noviembre de 2022*	*Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE adopta la política y lineamientos para el teletrabajo".*
20221300003855	*23 de noviembre de 2022*	*Por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la subdirección de contratos y seguimiento.*
20221300003825	*23 de noviembre de 2022*	*Por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la Dirección General.*
20221300003835	*23 de noviembre de 2022*	*Por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la Secretaria General.*
20221300003845	*23 de noviembre de 2022*	*Por la cual se crea los grupos internos de trabajo en la subdirección de Planificación Energética*
023130000805	*23 de febrero de 2023*	*Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE Compila, actualiza y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los los empleados de la planta de*

		personal del IPSE

2.3 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano, se orienta en los nuevos lineamientos del empleo público que están encaminados a transformar el desempeño laboral de los servidores hacia la profesionalización, con la implementación de un nuevo concepto que hoy denominamos Servidor Público 4.0., encaminados a lograr colaboradores impulsados a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, el aprendizaje continuo, la asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad.

En tal sentido, para desarrollar esta estrategia, se tienen en cuenta la necesidad de la la transformación digital en los procesos que se realizan en la entidad y el *desarrollo de competencias digitales y complementarias que requieren los servidores denominados "servidores públicos 4.0,* lo anterior ahunado a lograr el *incremento del valor público enfocado en la profesionalización del servidor público*, así como en su comportamiento integral, promoviendo una cultura basada en los principios éticos y valores que deben caracterizar por encima de toda acción, al servidor público en Colombia.

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) con los componentes que la integran, además del ciclo de vida del servidor público (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) en cada una de las fases, como son el diagnostico, la planeación estratégica, la ejecución, el seguimiento y el control y finalmente el seguimiento y la verificación de lo construido y gestionado a través del ciclo anual, dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros aspectos.

La estrategia, comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, se articula con el empleo público y la gestión del talento humano, que conlleva a evidenciar los aspectos necesarios para lograr la transformación de los servidores públicos hacia el nuevo concepto de servidor público 4.0.

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares, establecidos por la Función Pública (2018):

1) El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

2) Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.

3) El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.

4) La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.

5) La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.

6) La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.

7) El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

8) La transformación digital, que se encuentra encaminada al incremento de la productividad y la calidad de vida de los servidores públicos. Es un componente estratégico en todos los aspectos y sectores que influyen en el desarrollo de un país, mucho más, después de la pandemia del Covid-19 y lo que viene evolucionando como resultado de la era digital o la industria 4.0.

En ese orden de ideas, la estrategia que, para esta vigencia ha orientado el gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, apunta a:

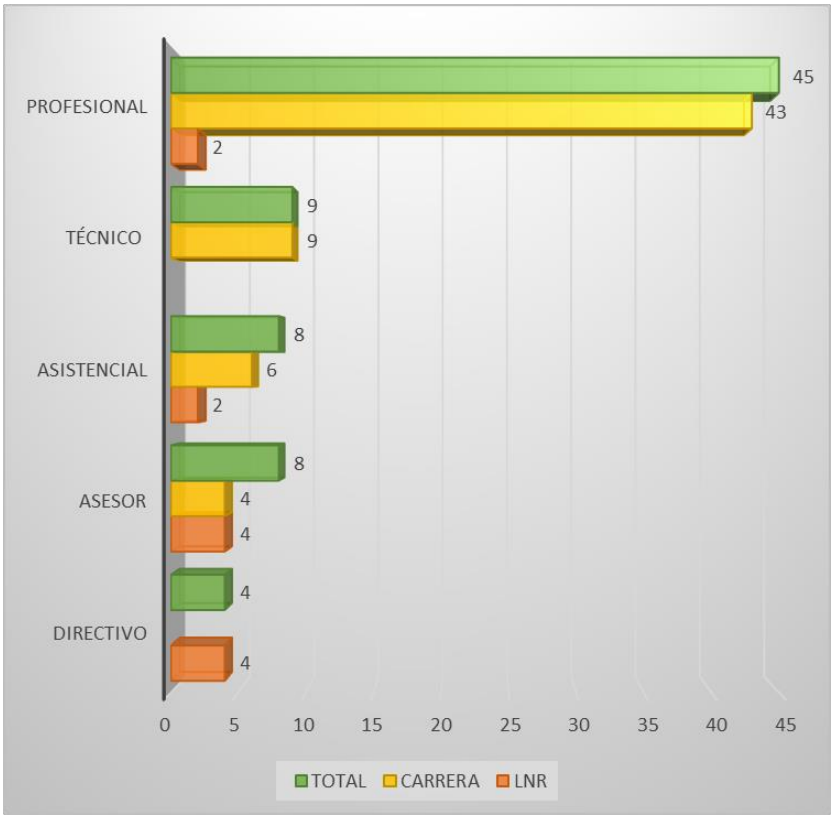
- Aunar esfuerzos y realizar todas las acciones necesarias para la formalización del empleo público, según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el "*Plan de formalización laboral para la administración pública con equidad*" (2023) o reportar los avances y acciones por implementar, si la entidad está adelantando un proceso de Rediseño Institucional.
- Diseñar una oferta de capacitación alineada con las brechas identificadas en los servidores públicos, con especial énfasis en las relacionadas con las competencias digitales.
- Implementar el programa Servidor Público 4.0, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública (agosto de 2023)

3. INFORMACIÓN DE BASE

3.1 PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del IPSE, está compuesta, según Decreto 258 de 2004, por 74 Empleos, así: Cuatro [4] del nivel Directivo, ocho [8] nivel Asesor, ocho [8] pertenecen al nivel Asistencial, nueve [9] al nivel Técnico y 45 [45] al nivel Profesional.

3.1.1 Distribución de cargos de planta

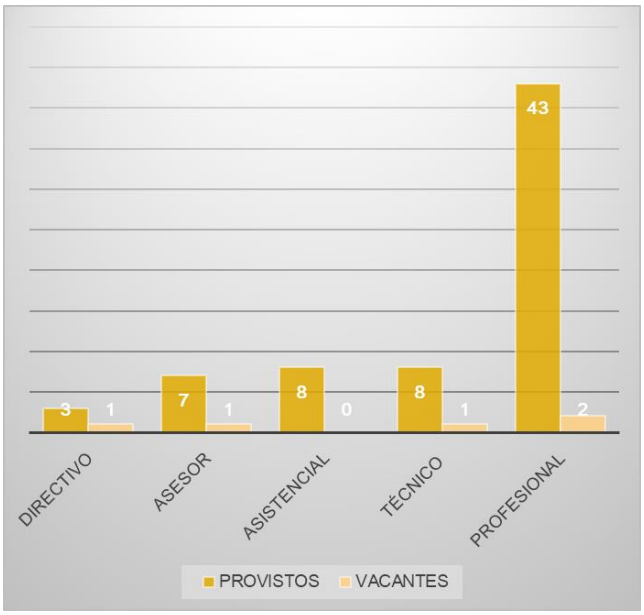


Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

3.1.2 Empleos provistos y vacantes por nivel

De los 74 Empleos que conforman la Planta de Personal del IPSE, a corte 31 de diciembre de 2023, estaban provistos 69 Empleos y se presentaron 5 vacantes, una del nivel directivo (LNR) que corresponde al Cargo de Secretario General; una del nivel asesor, relacionada con el Asesor de la Oficina Jurídica, las otras vacantes se presentan en los niveles técnico (1) y profesional (2). Cabe mencionar que, para las vacantes de

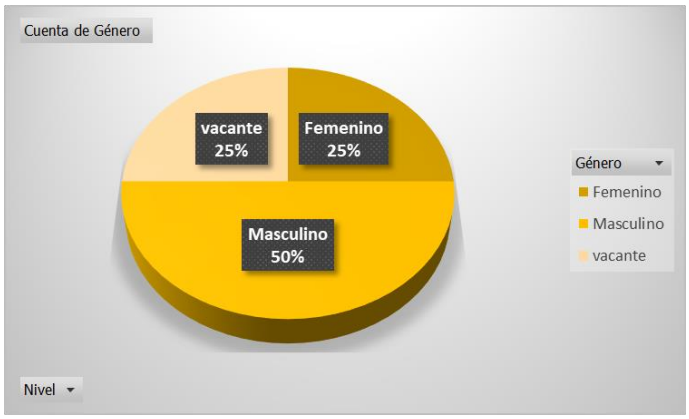
Secretario General y Asesor de la Oficina Jurídica, se encargó a funcionarios que no se desligaron de sus empleos titulares.



Fuente: Talento Humano – Empleos Provistos y Vacantes por nivel corte a 31 de diciembre de 2023

3.1.3 Nivel directivo, según género

De los cuatro Empleos del nivel directivo que corresponden a la planta de personal, dos (2) los ocupan hombres, uno es ocupado por una (1) mujer y uno (1) se encuentra vacante.

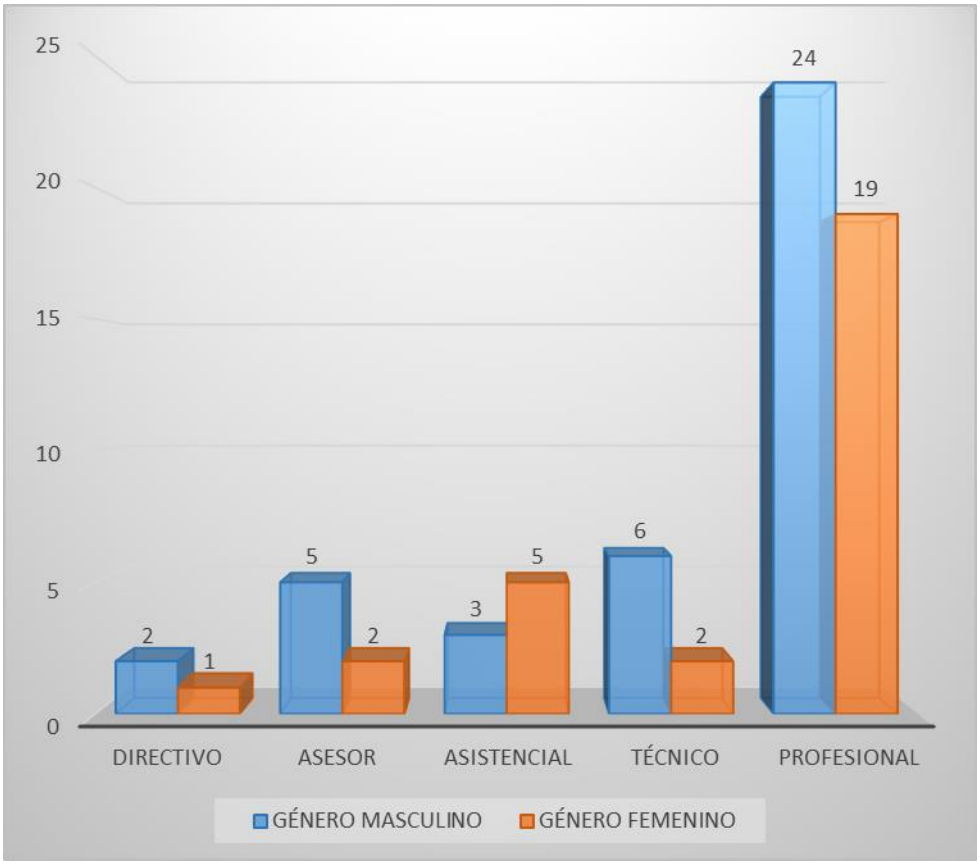


Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

3.2.1 Distribución de empleos por nivel, provistos según género.

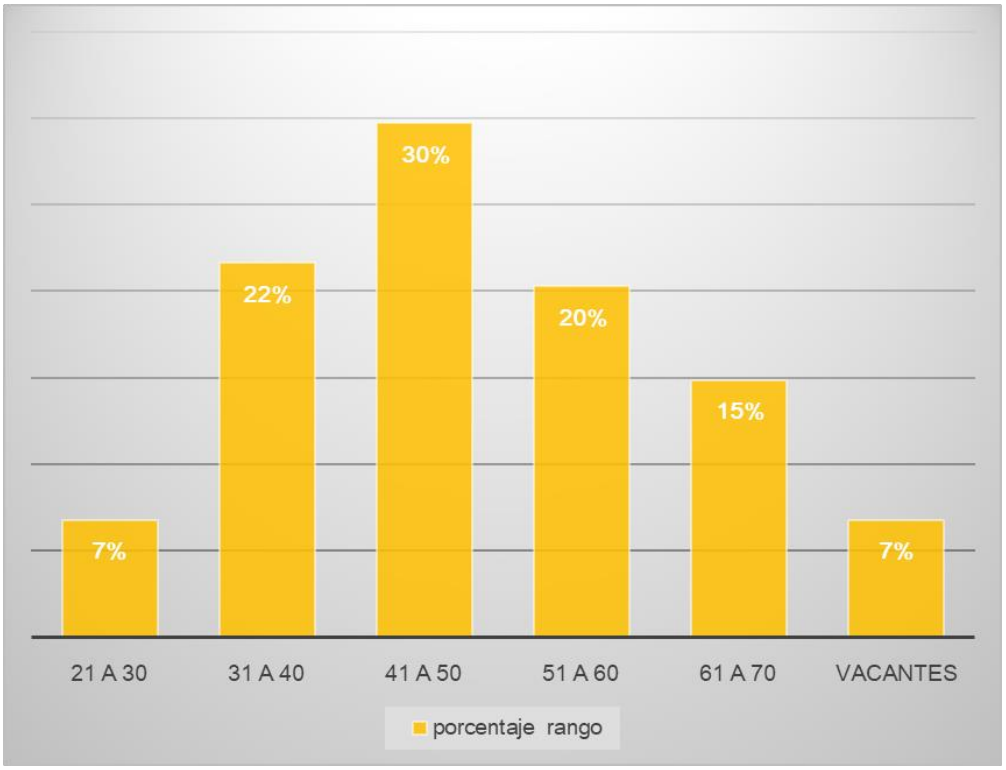
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en las siguientes tablas. La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan, permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad, así:



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal por género

El 58% de la planta de personal provista en el IPSE, está conformada por hombres y el 42% por mujeres.

3.2.2 Distribución de la planta por rango de edad



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

En cuanto a la distribución por rango de edades, se encuentra que, en el IPSE predominan funcionarios de edades entre ***41 a 50 años***, mientras que, el rango de edad entre ***21 a 30 años***, solo el **7%**. Esta brecha generacional, marca un objetivo para adelantar acciones relacionadas con el desarrollo de competencias digitales, la transformación digital en los procesos que se realizan en el Estado Colombiano y de transferencia de conocimiento para la generación joven del IPSE.

3.2.3 Distribución planta por profesión

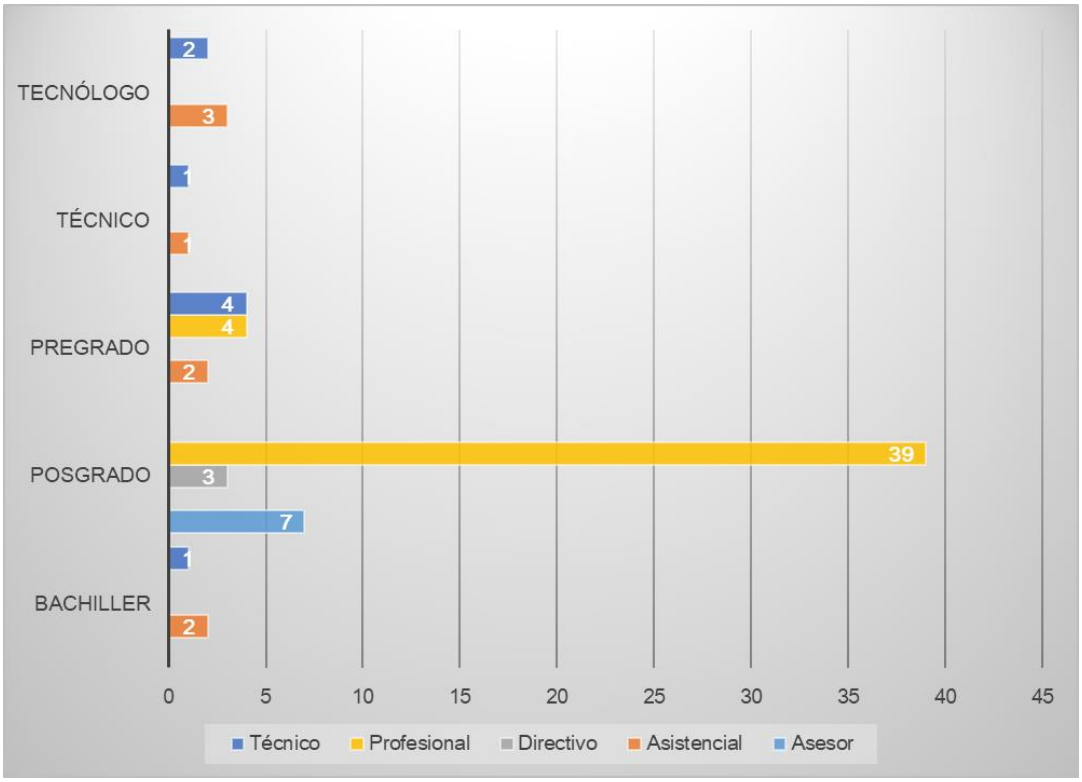
Estudios	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
Administración de Empresas	0	2	0	7	0	9
Administración Publica	1	0	0	0	1	2
Bachiller	0	2	0	0	1	3
Ciencias de la información y la documentación, bibliotecología y Archivística	0	0	0	0	1	1
Comunicación Social y Periodismo	0	0	0	1	0	1
Contaduría Publica	0	0	0	4	0	4
Derecho	2	0	0	8	0	10
Economía	2	0	0	0	0	2
Ingeniería Agroindustrial	0	0	0	1	0	1
Ingeniería Civil	0	0	1	1	0	2
Ingeniería de Sistemas	0	0	0	3	0	3
Ingeniería Eléctrica	2	0	1	7	0	10
Ingeniería en Energía	0	0	0	1	0	1
Ingeniería en Logística	0	0	0	0	1	1
Ingeniería Forestal	0	0	0	3	0	3
Ingeniería Industrial	0	0	0	2	1	3
Ingeniería Mecánica	0	0	0	2	0	2
Ingeniero Civil	0	0	1	0	0	1
Psicología	0	0	0	1	0	1
Salud Ocupacional	0	0	0	1	0	1
Técnico en Sistemas y Desarrollo Informático	0	0	0	0	1	1
Técnico Secretariado general	0	1	0	0	0	1
Tecnóloga en Gestión del Talento Humano	0	1	0	0	0	1
Tecnología en Administración Documental	0	0	0	0	1	1
Tecnólogo en Gestión Administrativa	0	1	0	0	0	1
Tecnólogo en Gestión de Redes de datos	0	0	0	0	1	1
Tecnólogo en Salud Ocupacional	0	1	0	0	0	1
Trabajo Social	0	0	0	1	0	1
Total general	**7**	**8**	**3**	**43**	**8**	**69**

Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

De acuerdo con lo anterior, las profesiones con ***mayor representación*** en el IPSE son:

1. Derecho: 10 funcionarios.
2. Ingeniería eléctrica: 10 funcionarios
3. Administración de Empresas: 9 funcionarios.

3.2.4 Distribución de planta por nivel de estudio



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

La Planta de Personal del IPSE, provista a corte 31 de diciembre de 2023, se caracteriza por los siguientes niveles de estudio:

- El 4% cuenta con estudios de bachillerato.
- El 71% cuenta con estudios de posgrado.
- El 14% cuenta con un título de pregrado.
- El 3% cuentan con estudio técnico.
- El 7% cuenta con estudios en el nivel de tecnólogo.

3.3 RECURSOS REQUERIDOS

3.3.1 Recursos presupuestales

Hace referencia a los recursos presupuestales necesarios para realizar lo planeado, entre estos recursos se encuentran:

DESCRIPCIÓN	VALOR ESTIMADO
Gastos de personal	$9.768.376
Adquisición de una herramienta para automatizar la nómina y otras funcionalidades para Talento Humano	$273.000.000
Apoyo de sostenimiento para practicantes y aprendices	$171.903.000
Fortalecimiento de la gestión institucional del IPSE	$192.446.808
Plan Institucional de Capacitación.	$45.001.819
Plan de Incentivos	32.000.000
Desarrollo de una herramienta propia que permita realizar la Evaluación del Desempeño Laboral para todos los servidores públicos de la entidad	$50.000.000
Adquisición de una herramienta para realizar evaluación diagnóstica de competencias al momento del ingreso de los servidores públicos.	$4.000.000
Suministro de dotación y calzado	$33.396.194
Exámenes de ingreso, periódicos y retiro	$7.479.967

Las anteriores necesidades se encuentran relacionadas Presupuesto de Gastos de Funcionamiento y del Presupuesto de Gastos de Inversión.

3.3.2 Recursos tecnológicos:

1. Herramienta para automatizar la nómina y algunas funcionalidades del proceso de Talento Humano.
2. Herramienta propia que permita realizar la Evaluación del Desempeño Laboral para todos los servidores públicos de la entidad.

3. Herramienta para realizar evaluación diagnóstica de competencias al momento del ingreso de los servidores públicos

3.4 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Las siguientes son las herramientas de análisis con las que se cuenta actualmente y que apoyan la toma de decisiones con relación a la gestión estratégica del talento humano:

1) Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)
2) Formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG)
3) Matriz de gestión estratégica de talento humano (MGETH)
4) Reporte de plan anual de vacantes
5) Sistema de apoyo a la gestión documental e historias laborales: ORFEO
6) Sistema de evaluación del desempeño (EDL) no propio.
7) SIIF para el registro de comisiones de servicio.

3.5 RIESGOS

En el proceso de Talento de Humano se identificaron para la vigencia 2023, los siguientes riesgos: Un riesgo de corrupción, dos riegos operativos, un riesgo de cumplimiento y a la fecha de elaboración de este plan no se materializó ningún riesgo, de igual manera, se mantienen los mismos riesgos a continuación relacionados, no obstante estos son sucpetibles de modificación en el transcurso de la vigencia, con el fin de prevenir acciones que pongan en riesgo la transparencia y el adecuada ejecución del proceso de gestión estartégica de Talento Humano.

Actividad Crítica	Riesgo Podría ocurrir	Tipo de Riesgo	Descripción del control Identificado
Administración de Personal	Vincular en provisionalidad o encargar a un servidor público que no cumple con los requisitos existentes en el Manual de Funciones de la entidad.	Riesgo de corrupción	Control y seguimiento sobre la aplicación de procedimientos y normas
Liquidación de nomina	Incumplimiento legal por fallas en el software de la liquidación de la nómina	Riesgo operativo	Se realiza una pre nómina manual para comparar con el aplicativo de nómina y detectar posibles errores generados por el sistema. Revisiones de nómina por parte la Coordinadora del Grupo de Talento Humano y de la Profesional de Nómina Revisión por parte del Grupo de Recursos Financieros de los archivos planos y de la nómina Actualización de conocimientos frente a la normativa para la liquidación de la nomina por parte de la Profesional Universitaria Grado 10
expedición de actos administrativos	Inadecuada e inoportuna expedición de actos administrativos asociados a la permanencia de los funcionarios del IPSE	Riesgo de cumplimiento	Revisiones de todos los actos administrativos por parte la Abogada de Talento Humano, por parte de la Abogada Contratista de la Secretaría General y el Asesor Jurídico. Remisión para aval jurídico con memorando a través de Orfeo.
Administración del Talento Humano	Pérdida de memoria Institucional	Riesgo operativo	Informe del proceso de Transferencia del Conocimiento relacionado con los conocimientos críticos identificados en el Empleo. Copia de acta de Entrega radicada en el Sistema ORFEO para ser entregada al funcionario que llega. Inducción y entrenamiento en el Empleo a ocupar por parte del Líder de Proceso al nuevo funcionario, enfatizando en los procesos y procedimientos críticos. Capacitación en ORFEO y heramientas de la entidad.

Fuente: Talento Humano y Área de Planeación Institucional - diciembre de 2023

3.6 MANUAL DE FUNCIONES

El Manual de Funciones y Competencias Laborales del IPSE, se encuentra modificado a fecha 27 de febrero de 2023, mediante Resolución 20231300000705 de la misma fecha. En concepto del Grupo de Talento Humano, se consideró pertinente la modificación parcial, actualización y compilado del Manual de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de compilar en un solo acto administrativo las modificaciones parciales y así evitar la dispersión normativa.

Actualmente el Manual de Funciones y Competencias Laborales (vigente) se encuentra publicado en la página Web del IPSE.

https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/ipse/direccionamiento-estrategico/manual-de-funciones/

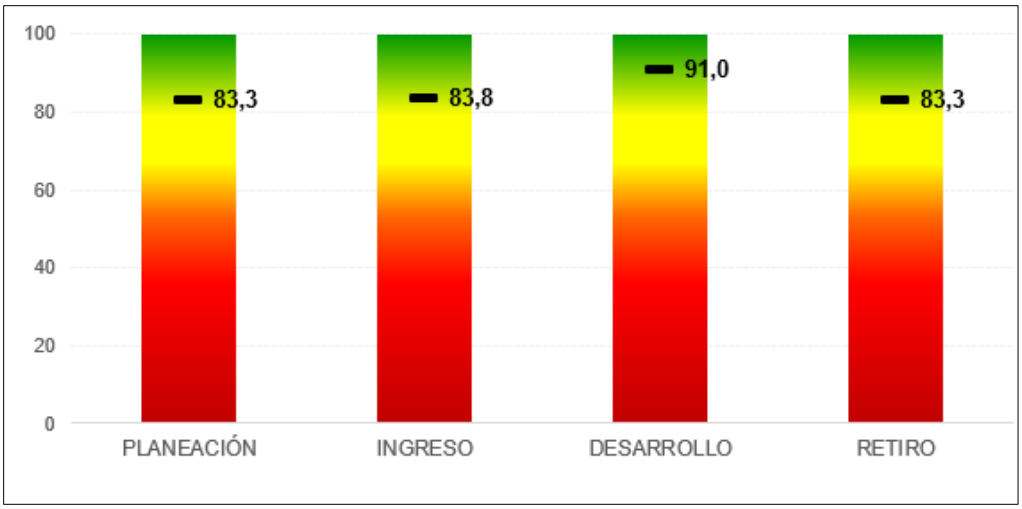
Para le vigencia 2024, se considera realizar al menos una modificación que incluya los nuevos conocimientos básicos y/o esenciales y por ende las competencias relacionadas con el Servidor Público 4.0, según los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 MATRIZ GETH

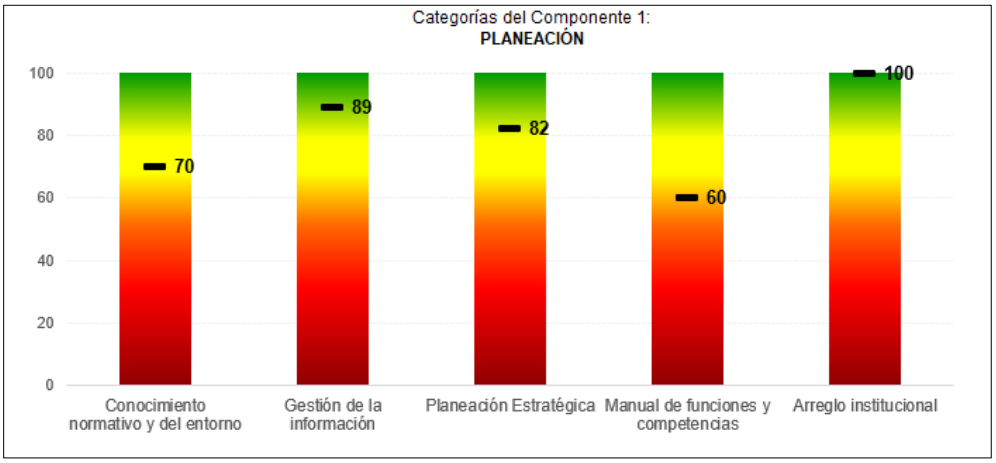
Se realizó el diligenciamiento de la matriz de la GETH, con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora, en la que se obtuvo un resultado total de 88,4. A continuación se muestran los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y categorías evaluados, así:

4.1.1 Calificación por componentes:

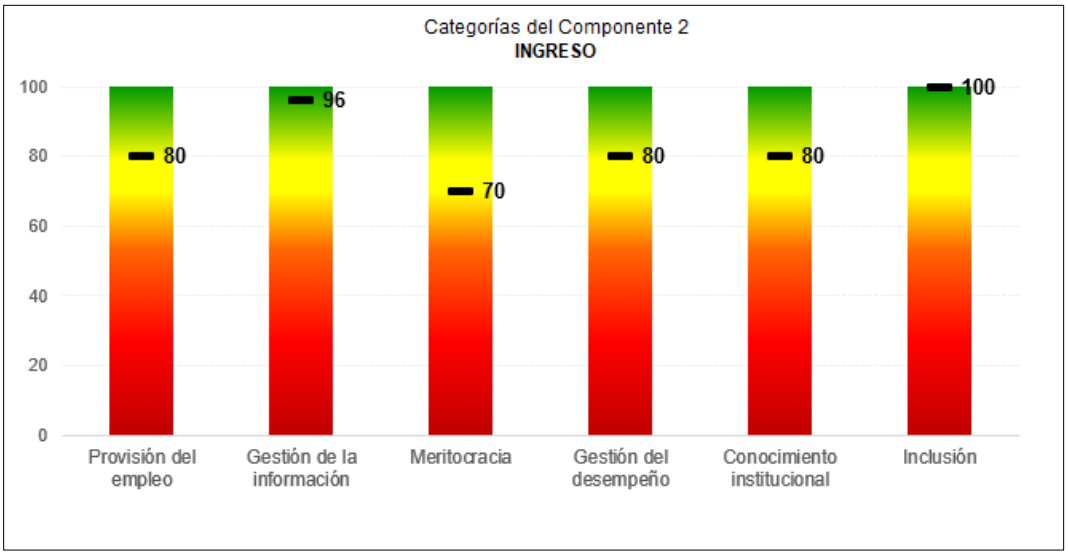


Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

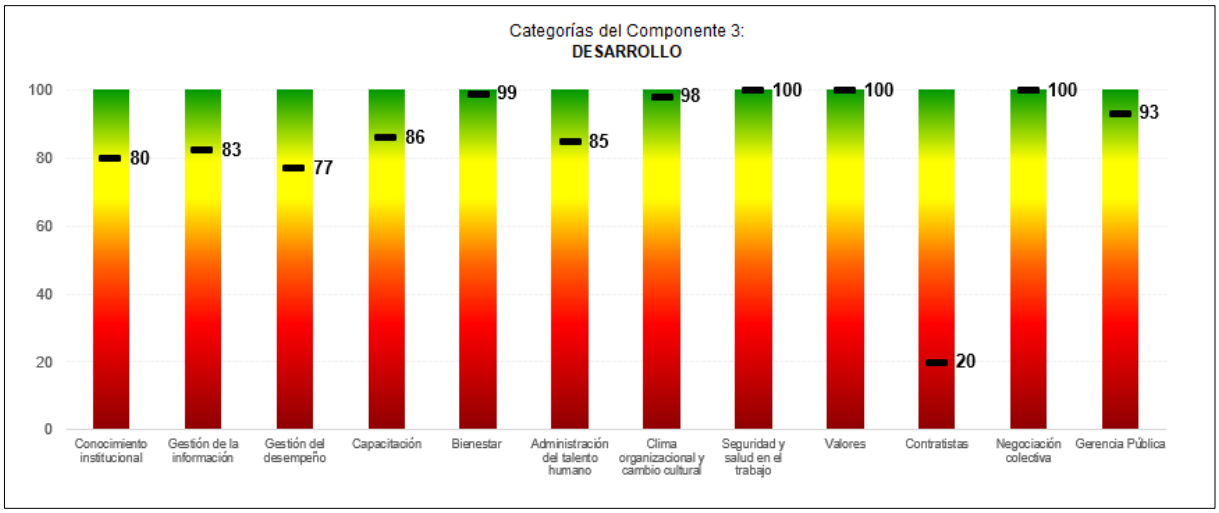
4.1.2 Calificación por categorías:



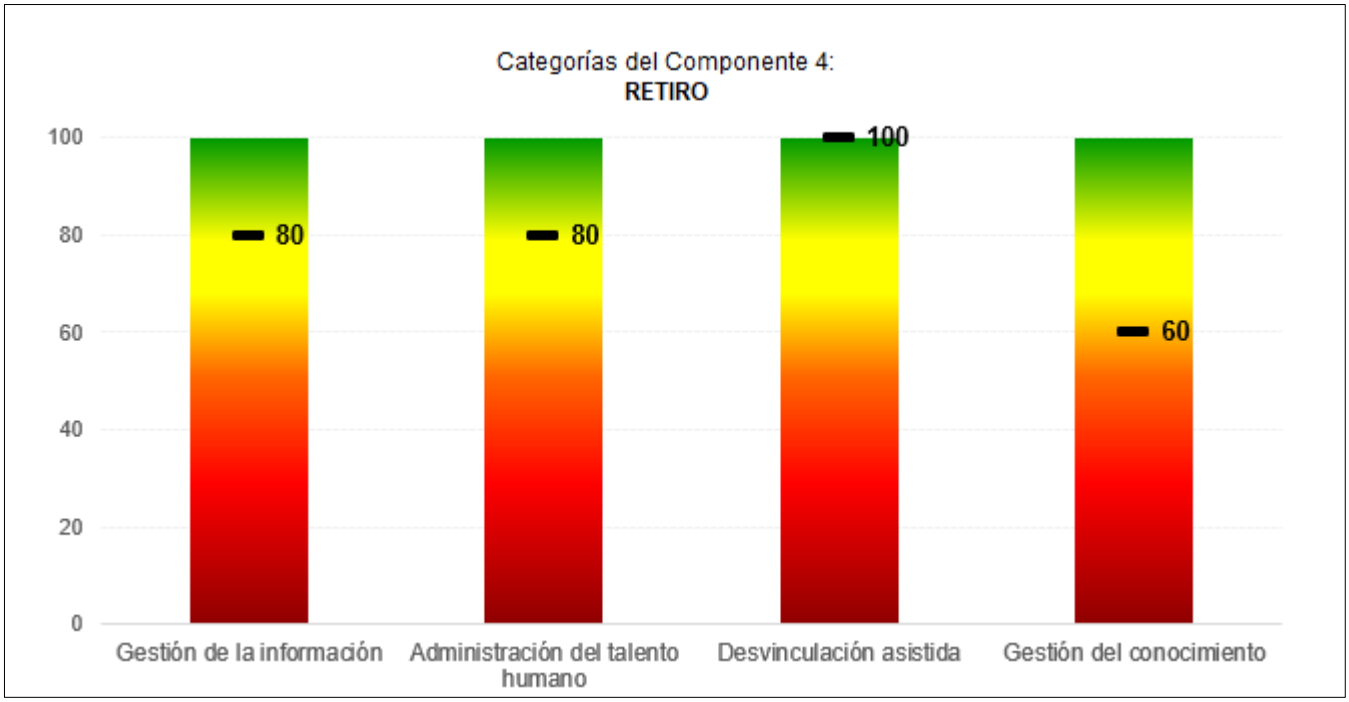
Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023



Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

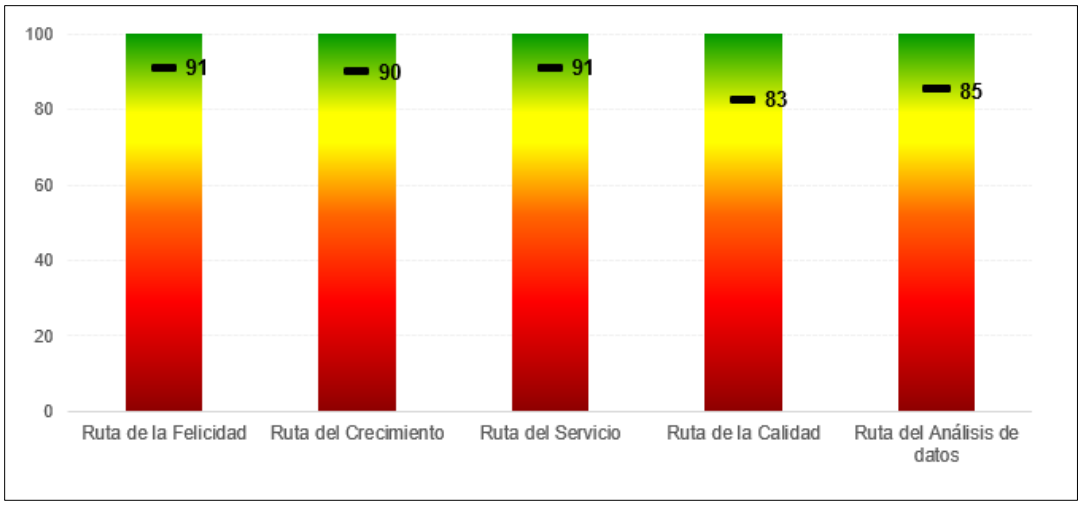


Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023



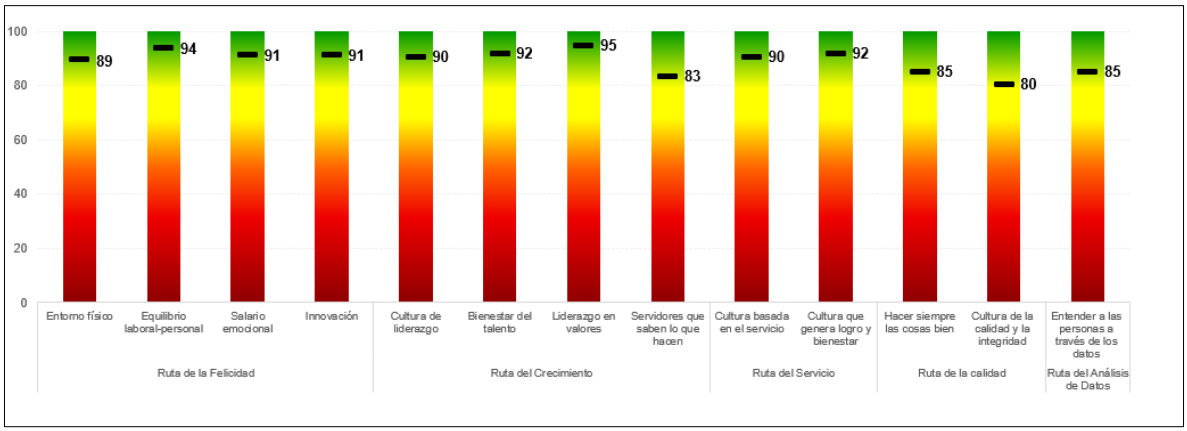
Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

4.1.3 Calificación por rutas de creación de valor:



Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

4.1.4 Desagregación de las rutas de creación de valor:



Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

4.2 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

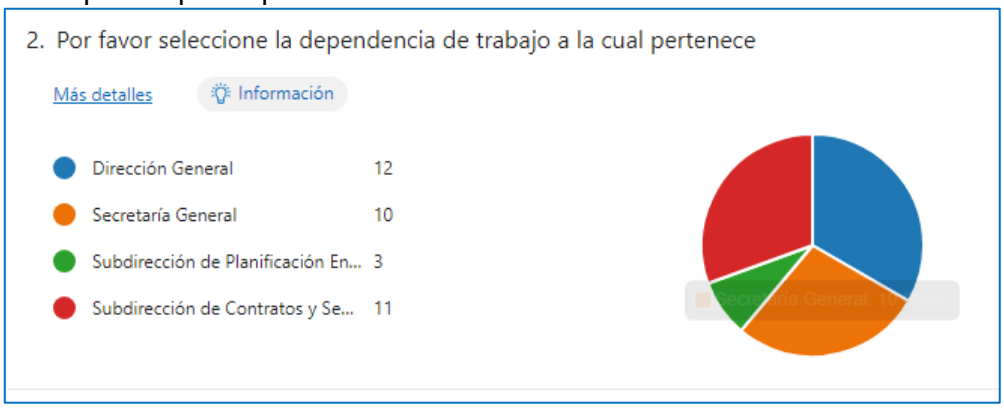
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**99**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**100**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**99**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**97**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**98**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**91**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**91**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**90**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**93**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**90**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**88**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**89**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**87**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**94**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**94**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**93**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**95**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**95**

Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

4.3 NECESIDADES DE CAPACITACION

Participación por dependencias:

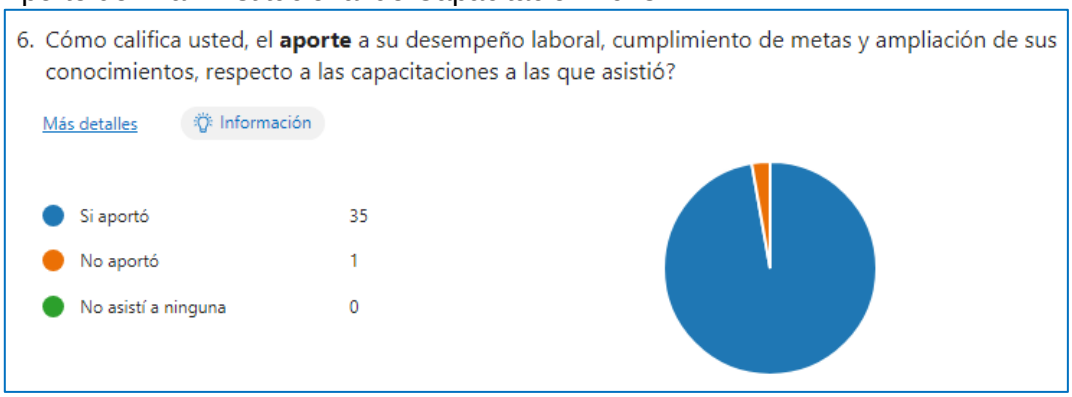


Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

Sobre el Manual de Funciones y Competencias:

Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

Aporte del Plan Institucional de Capacitación 2023:



Fuente: Encuesta de Evaluación de satisfacción al Plan Institucional de Capacitación 2023:

Respecto de los "Conocimientos Básico o Esenciales" requeridos en su Manual de Funciones, cuál considera que requiere profundizar sus conocimientos?

Con relación a las "Competencias Comportamentales, Misionales o Transversales" indicadas en su Manual de Funciones, cuál considera tienen un menor desarrollo y requiere de fortalecimiento?

#	COMPETENCIA
1	Comunicación efectiva
2	Instrumentación de decisiones
3	Toma de decisiones
4	Gestión de procedimientos
5	Aprendizaje continuo
6	Dirección y Desarrollo de Personal
7	Servicio al ciudadano.
8	Orientación a resultados
9	Trabajo en equipo
10	Creatividad e Innovación

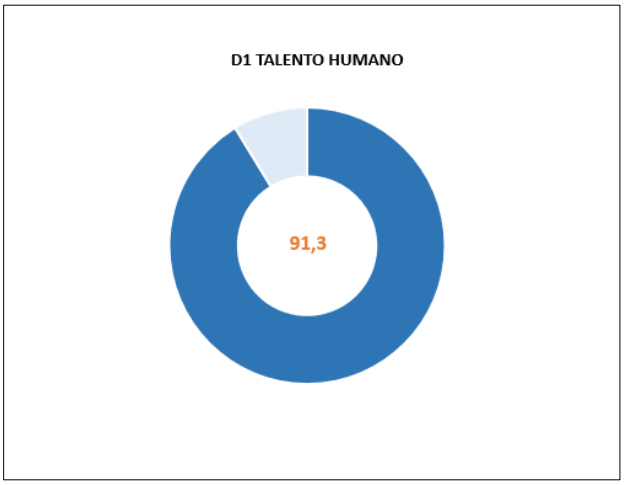
4.4 NECESIDADES DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos del IPSE para la vigencia 2024, propone otorgar incentivos no pecuniarios, acordes a la normativa vigente, así como con los recursos que se otorguen para tal fin. Corresponderá al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, seleccionar al mejor funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Entidad, a los mejores funcionarios, en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, para efectos del reconocimiento de incentivos. Lo anterior de conformidad con el resultado de la revisión de la evaluación definitiva del desempeño laboral – EDL - de los servidores públicos de carrera administrativa del período comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 y para los servidores en libre nombramiento y remoción, la evaluación de desempeño del periodo 1 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024.

4.5 ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – IDI

4.5.1 Resultados de la Dimensión de Talento Humano - 2022

A continuación, se presentan los resultados del Índice de Desempeño Institucional publicados por el DAFP vigencia 2022, en donde la Dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 91,3.



Fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

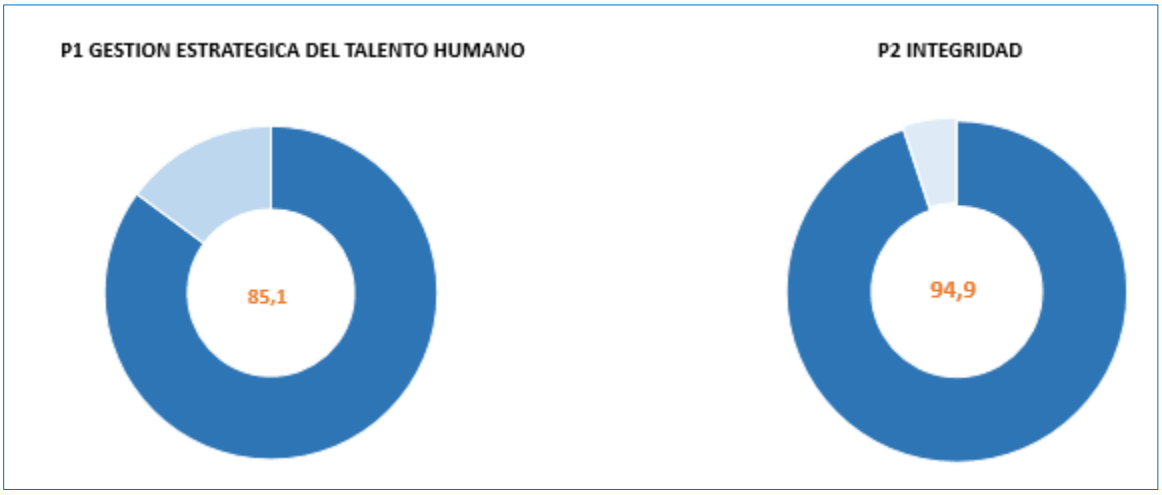
Es de resaltar el impacto positivo que las acciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, a partir de la vigencia 2021, han contribuido con el aumento en el resultado de la Dimensión de Talento Humano:

RESULTADOS POR DIMENSIONES	2018	2019	2020	2021	2022
Control Interno	69,3	72,6	71,7	74	96,1
Talento Humano	74,9	74,1	68,6	77,1	91,3
Direccionamiento Estratégico y Planeación	66,4	71,3	79,5	83,5	86
Información y Comunicación	70,8	72,7	71,1	77	84,2
Evaluación de Resultados	65,7	64,4	77,6	80,1	81,5
Gestión del Conocimiento	59,8	67,6	82,8	84,1	74,6
Gestión para Resultados	71	71,9	70,7	74,9	67,4

Fuente: Área de Planeación Institucional del IPSE

4.5.2 Resultados de las Políticas de Talento Humano e Integridad:

Para la vigencia 2022, los resultados obtenidos en las políticas, fueron los siguientes: En la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano 85,1 y la Política de Integridad 94,9.



Fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
I01	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	**93,8**
I02	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	**72,2**
I03	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	**85,8**
I04	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	**71,4**

Fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

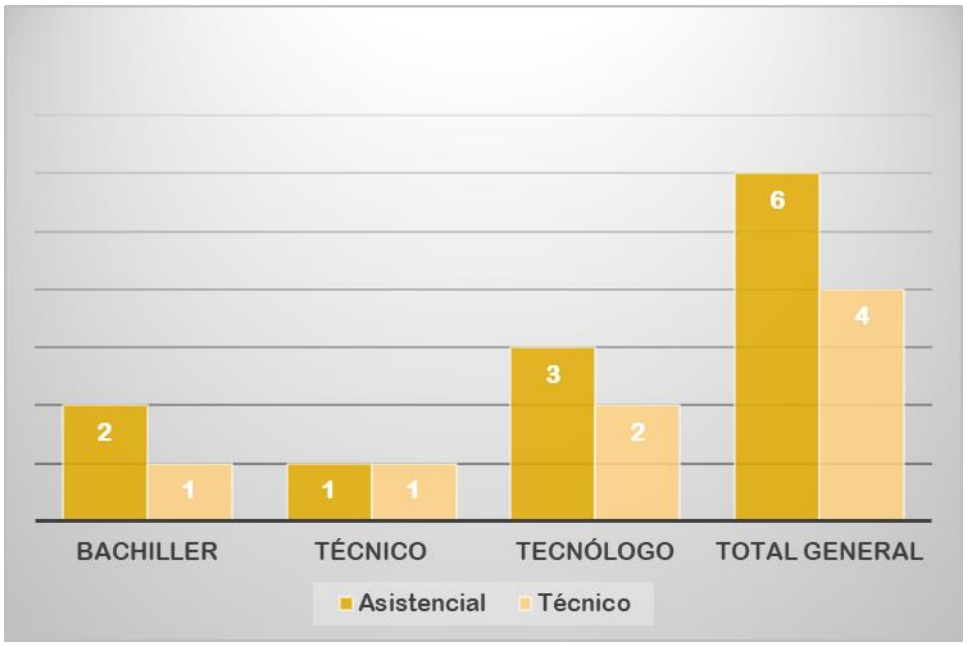
NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
I05	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	**100,0**
I06	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	**100,0**

Fuente https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

4.6 OTROS DIAGNÓSTICOS

4.6.1 Población prioritaria sujeta de profesionalización

En el gráfico anterior, se presenta la información relaciona con el nivel academico de losdlos funcionarios, que presentan oportunidad de profesionalización, para lo cual se esta buscando un convenio con el ICETEX, y la creación de un fondo que permita contar con recursos paara apoyar esta estrategia, no obstante, el convenio también busca beneficiar a los demás funcionarios de carrera del IPSE que deseen realizar estudios de posgrado.



Fuente: Talento Humano – Planta de Personal corte a 31 de diciembre de 2023

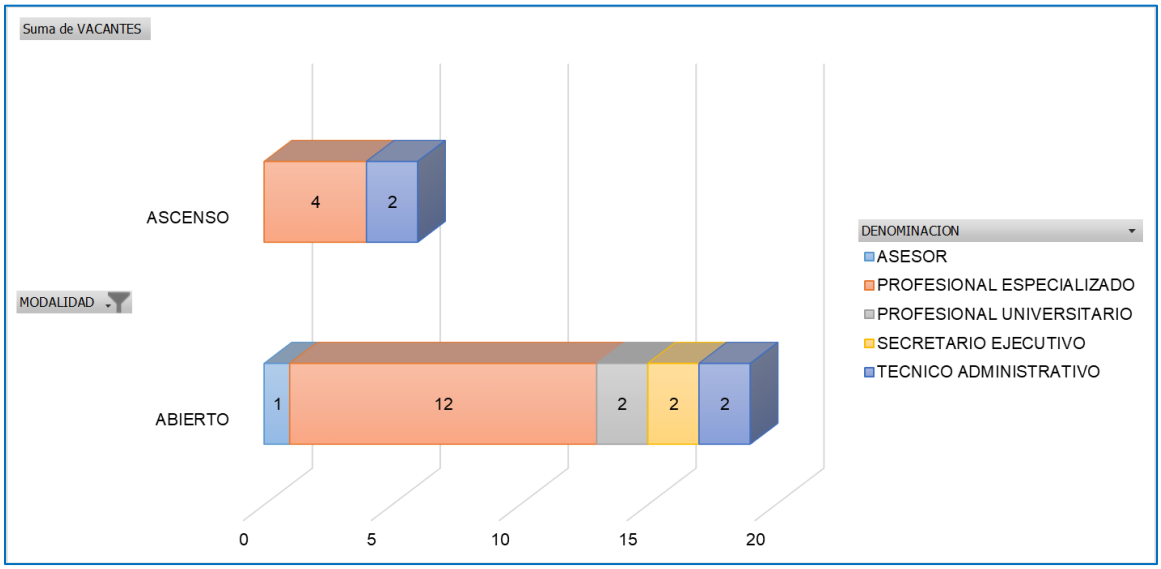
4.6.2 Identificación de vacantes que salieron a concurso de méritos

Necesidades de Transferencia de Conocimientos de cargos críticos, priorizados con ocasión del concurso de méritos.

La planta de personal del IPSE, compuesta en total por un 74 Empleos, contaba con 25 vacantes definitivas que, en concordancia con lo establecido a nivel normativo y lineamientos relacionados con el mérito, se reportaron a la Comisión Nacional del Servicio Civil en el año 2020. Cabe anotar que, posterior al reporte de estas 25 vacantes, surgieron tres vacantes adicionales con carácter definitivo, así: i) Asesor 1020 – Grado 14; ii) Profesional Especializado 2028 – Grado 15 y Secretario Ejecutivo 4210 – Grado 23, que se surtirán, según lo establecido en la Ley 1960 de 2019, en el Artículo 4º- indica que "*Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad".*

Sobre la convocatoria 1531 de 2020, en la anterior vigencia se llevaron a cabo las etapas del concurso: Verificación de Requisitos Mínimos, Aplicación de Pruebas y se espera que para esta vigencia 2024, se publiquen las correspondientes listas de elegibles.

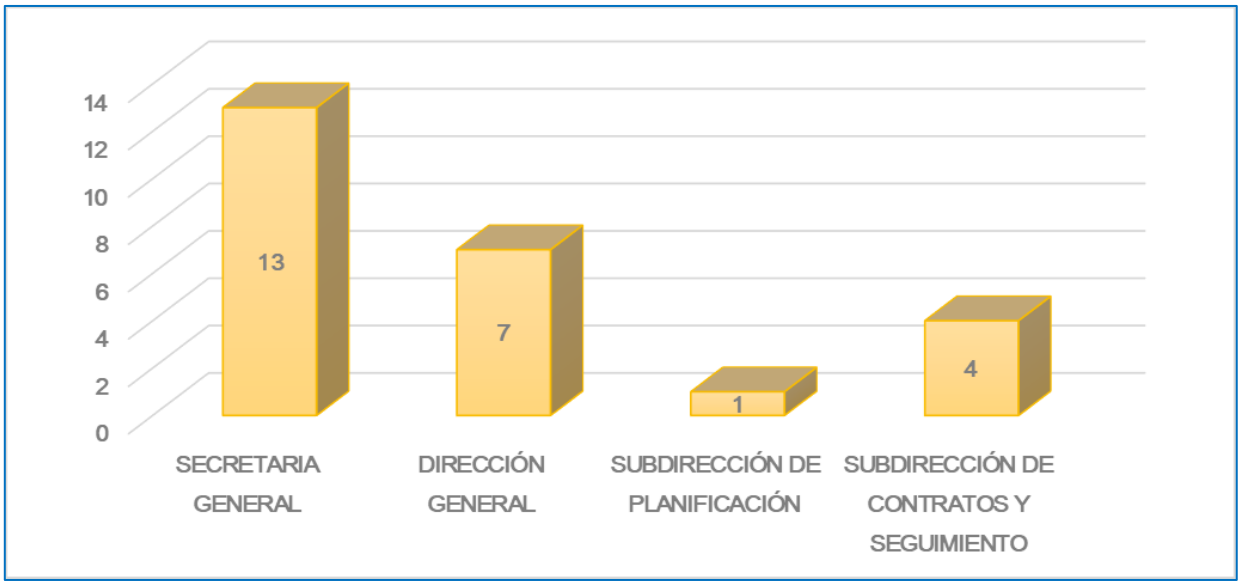
Las siguientes son las vacantes reportadas por cada nivel jerárquico de la Planta de Personal del IPSE:



Fuente: Talento Humano IPSE – Informe convocatoria 1531de 2020 - CNSC

4.6.3 Identificación de vacantes que salieron a concurso de méritos, según dependencia.

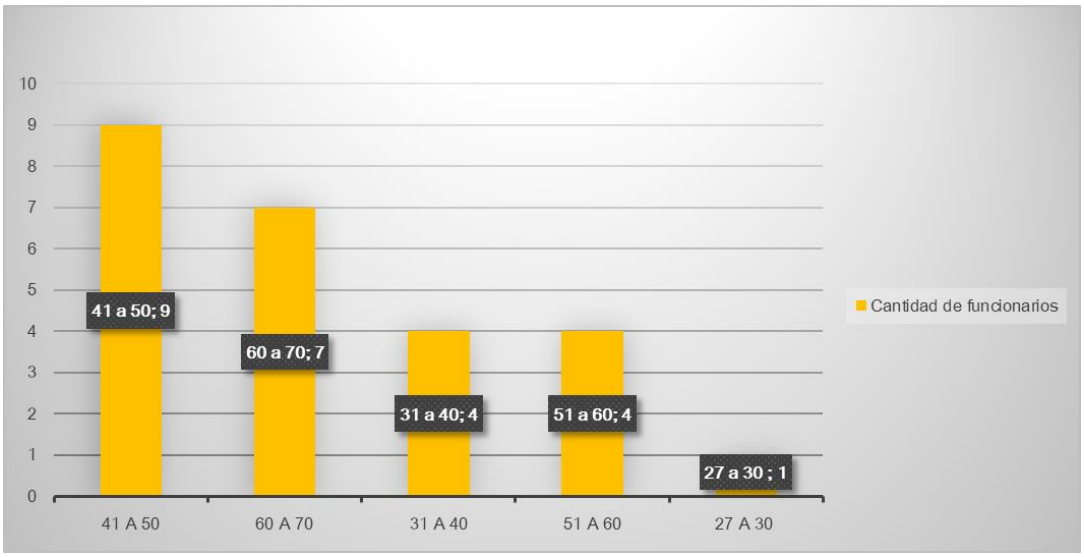
Es importante tener en cuenta dentro de este Plan Estretégico de Talento Humano, acciones orientadas a minizimar el impacto que puede causar en las diferentes dependencias de la Entidad la salida de los servidores públicos nombrados con carácter provisional y con ocasión de la pensión, en dimensiones como: Fuga de conocimiento, pérdida de información, afectación del clima laboral, entre otros factores. En la siguiente gráfica observamos que, la depedendencia que se puede ver mayormente afectada es la Secretaría General, seguida por la Dirección General y la Subdirección de Contratos y Seguimiento.



Fuente: Talento Humano IPSE – Informe convocatoria 1531de 2020 - CNSC

4.6.4 Identificación por edades, servidores públicos cuyo empleo salió a concurso.

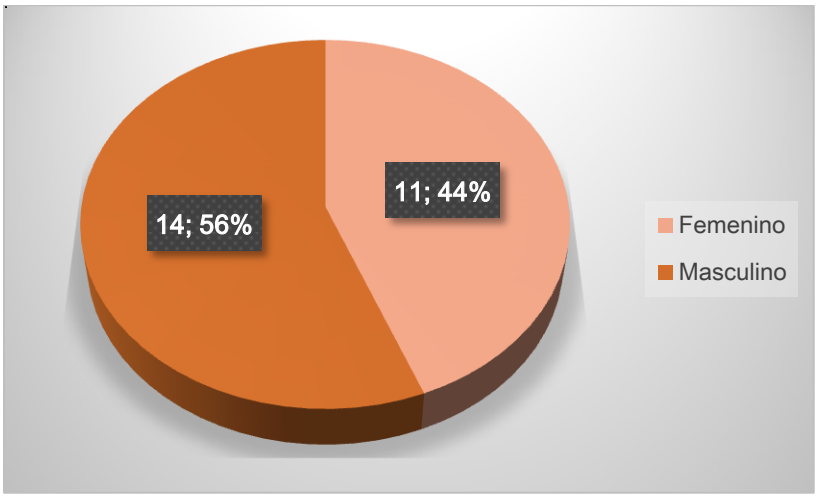
Ante la inminente salida de un aproximado de 24 servidores públicos de los 25 cuyos empleos salieron a concurso de méritos (uno ocupa el primer puesto en el concurso), es importante no dejar de lado el factor humano que evoca estos concursos y pensar en acciones que puedan mitigar el impacto en sus vidas personales y profesionales a través de *jornadas de sensibilización, proyecto de vida y alternativas de empleabilidad* entre otras. Dentro de la población de servidores públicos que deberían retirarse del IPSE en un futuro cercano. Como se puede evidenciar en la siguiente gráfica, la población con edades entre los 41 a 50 años, es la que mayor representación tiene, esta es una población que no está en edad próxima de jubilación, por lo que es necesario el ejercicio de estas acciones.



Fuente: Talento Humano IPSE – Planta de Personal

4.6.5 Identificación por género empleos que salieron a concurso.

Respecto de las edades de los servidores públicos, cuyos empleos salieron a concurso de méritos, encontramos que de los 25, catorce (14) son hombres y once (11) mujeres.



Fuente: Talento Humano IPSE – Planta de Personal

4.6.6 Identificación empleos próximos pensionados

Género	Edad Actual	Años que faltan para la pensión	Profesión	Nivel
Femenino	56	1	Ingeniería Forestal	Profesional
Femenino	54	3	Trabajo Social	Profesional
Femenino	56	1	Técnico Secretariado general	Asistencial

Encontramos en la Planta del IPSE, que tres servidores públicis, se ubican en la categoría de pre pensionados. De otra parte, existen cinco servidores públicos que se acogieron a la ley de edad de retiro forzoso que acoge a quienes cumplen funciones públicas para pueden continuar laborando hasta los 70 años aun cuando hubieran cumplido con los requisitos en edad y tiempo de servicio para adquirir la pensión de jubilación.

5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

5.1 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del IPSE, mediante una adecuada planeación del talento humano y acorde con los recursos y capacidades de los que dispone, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, garantizando que la entidad cuente con personal adecuado para hacer realidad la gestión encomendada, comprende entre otros componentes de incentivos, capacitación, plan anual de vacantes, previsión de recursos, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes:

- ✓ Plan anual de vacantes
- ✓ Plan de previsión de recursos humanos
- ✓ Plan de Incentivos
- ✓ Plan institucional de capacitación

- ➢ Nota:

El Plan de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, con base en la decisión tomada en el año 2021 por la Alta Dirección, lo desarrolla y ejecuta el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar, el cual es extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el Trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones establecidas.

5.2 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

Objetivo General

Gestionar y fomentar el desarrollo del recurso Humano del IPSE, mediante la implementación de planes, programas y proyectos, enmarcados en el cumplimiento legal de las políticas formuladas en materia de empleo público en Colombia y orientados a atender las necesidades que se presentan durante el ciclo de vida del servidor público en las etapas de: [1] Ingreso, que comprende los procesos de vinculación e inducción, [2] Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación, formación, evaluación del desempeño, incentivos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras y el de [3] Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y [4] Manejo de las Entidades Liquidadas.

Objetivos específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes definitivas o temporales a través de los procedimientos establecidos, atendiendo la normatividad vigente y la reglamentación interna.

- Llevar a cabo las acciones correspondientes para surtir los concursos de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

- Identificar las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos del IPSE para el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias laborales, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente sobre la materia; así como en la reglamentación interna.

- Orientar y facilitar las herramientas a los gerentes públicos del IPSE para la suscripción de sus respectivos acuerdos de gestión.

- Promover la participación de los servidores en la gestión estratégica del talento humano, a través de información oportuna y consolidada en los sistemas de información dispuestos por el IPSE.

- Desarrollar actividades formativas y comunicativas con temas asociados al código de integridad adoptado por el IPSE, propiciando un cambio cultural.

- Dar cabal cumplimiento a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República

5.3 ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

El Plan Estratégico de Talento Humano en el IPSE, se desarrolla en el marco del ciclo de vida del Servidor Público, esto es: *ingreso, desarrollo y retiro*, articulándolo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Política de Talento Humano y su dimensión correspondiente.

Así mismo, para la implementación de este plan, se tiene en cuenta: i) los resultados de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, diseñando alternativas de mejora enfocadas en el fortalecimiento de las rutas con valoración más baja; ii) otras mediciones que se identifican en el presente plan, relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación y los nuevos ejes establecidos por el DAFP, el Plan de Incentivos y el programa Servidor 4.0, según lineamientos del DAFP, entre otros.

GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Subcomponente	**Acciones estratégicas**
INGRESO	▪ Implementar un mecanismo para evaluar las competencias de los candidatos a cubrir las vacantes y los que ingresen a periodo de prueba.
DESARROLLO	▪ Cerrar las brechas de las competencias digitales y complementarias que requieren los servidores denominados “servidores públicos 4.0”. ▪ Fortalecer las competencias comportamentales identificadas en la Encuesta de necesidades de capacitación. ▪ Llevar a cabo las acciones de evaluación de desempeño de conformidad con la normativa vigente y llevar los registros correspondientes
RETIRO	▪ Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. ▪ Realizar jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores públicos que se retirarán de la entidad durante la vigencia.

5.4 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO – MATRIZ GETH

1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

Fuente: Planeación Institucional - Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - 2023

Teniendo en cuenta los resultados de la MGETH, se priorizarán las siguientes acciones que se consideran pertinentes y viables para iniciar mejoras en el corto plazo.

MAPA DE RUTAS

Actividades de Gestión (Variables)			
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	14G	Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)
INGRESO	Meritocracia	25	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
DESARROLLO	Gestión del desempeño	36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes
		37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
RETIRO	Gestión del conocimiento	77	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados

6. PLANES TEMÁTICOS

6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

A través de esta estrategia el Grupo de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales, en cumplimiento con la normatividad que regula la materia.

El procedimiento de vinculación de las vacantes provisionales, cuando no hay funcionarios de carrera con derecho preferencial, se destacará por su transparencia, legalidad e igualdad de condiciones, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos por la entidad (convocatorias abiertas), con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Ahora bien, el proceso para la provisión de las 25 vacantes definitivas con las que cuenta la entidad, se continuará con el proceso del concurso de méritos. A la CNSC se reportó la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC en el aplicativo SIMO, en la modalidad Ascenso, seis (6) vacantes definitivas que corresponden al 24% de los empleos a proveer y 19 vacantes en concurso abierto, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, mediante la Convocatoria No. 1531 de 2020, acorde con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). A corte 31 de diciembre de 2023, está pendiente la publicación de las listas de elegibles por parte de la CNSC.

6.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del IPSE, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía. Los ejes a tener en cuenta en la estructuración de este plan son:

- Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.
- Eje 2: Territorio, vida y ambiente
- Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4: Transformación digital y cibercultura – Hablemos de Servidor 4.0

De cada eje anteriormente identificado, se incluirán los temas que correspondan a cada uno e identificados en el diagnóstico de necesidades de capacitación, indicado en este plan.

Capacitación no formal

Formación virtual y presencial, de conformidad al Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional anual, para lo cual se continuará con las alianzas con el SENA, ESAP, DAFP y con entidades de educación externos y funcionarios especializados del IPSE, como multiplicadores. El Plan Institucional de Capacitación contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia.

6.3 PLAN DE ESTÍMULOS

Es una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Se otorgarán incentivos No pecuniarios: y Pecuniarios a los servidores públicos de carrera y LNYR del IPSE. El Plan de Incentivos publicado en la página Web de la Entidad fue adoptado mediante Resolución 20231300000635 del 20 de febrero de 2023 y contiene los lineamientos para su ejecución

7. TEMÁTICAS ADICIONALES

7.1 ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo: Se integrará a los funcionarios que ingresen a la entidad en la vigencia 2024, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones, Inducción Servidores Públicos y los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación, con el fin de crear sentido de pertenencia hacia el IPSE.

Reinducción: De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben adelantar mínimo, cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios frente a la entidad. La última acción de reinducción se realizó en la vigencia 2022, por lo que corresponderá el desarrollo de esta acción en esta vigencia.

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el IPSE en su Código de Integridad., así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

7.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En materia de evaluación del desempeño laboral, desde el Grupo de Talento Humano: Se divulga la normativa y los lineamientos establecidos tanto por la Comisión Nacional del Servicio Civil para servidores públicos de carrera como los internos adoptados para los sistemas que evalúan la gestión de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad. Se promueve la participación en las diferentes jornadas de capacitación que brinda la Comisión Nacional del Servicio Civil y a nivel interno, se orienta y acompaña a los evaluadores y evaluados para que apliquen de forma correcta las herramientas adoptadas en los diferentes sistemas. De igual manera realizar los informes parciales y anuales de resultados, los cuales se divulgan a evaluados y evaluadores con el fin de que establezcan los respectivos planes de mejora orientados al cierre de brechas de las competencias funcionales y comportamentales.

7.3 SIGEP

El Grupo de Talento Humano adelantará los procesos de vinculación, desvinculación y sensibilización de servidores públicos para la oportuna actualización de hojas de vida, y declaración de bienes y rentas, situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP II**.**

7.4 GERENCIA PÚBLICA: ACUERDOS DE GESTIÓN

Se capacita, orienta y acompaña a los gerentes públicos para que realicen la oportuna y adecuada suscripción de los acuerdos de gestión, según los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Público. De acuerdo con el Decreto de Estructura de Planta de Personal, el IPSE cuenta con cuatro cargos que corresponden a la categoría de Gerentes Públicos, así:

Empleo	Gerencia Pública
Director General	1
Subdirector de Contratos y Seguimiento	1
Subdirector de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas	1
Secretario General	1
Total general	**4**

7.5 DESVINCULACIÓN ASISTIDA

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica de talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano. En tal sentido se diseñó una cartilla con orientaciones dirigidas a la desvinculación.

En el IPSE se desarrollará un programa que incluye los siguiente componentes y responsables:

1. Encuesta de retiro para identificar las razones del mismo (Grupo Talento Humano)
2. Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado:

   a. Incentivos no pecuniarios.

   b. Bonificación por Servicios Prestados y Liquidación de prestaciones sociales.
3. Apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad.

a. Verificación de las condiciones físicas y psicológicas; así como el examen ocupacional de retiro.

b. Desvinculación por pensión.

c. Programa pre- pensionados.

Responsable: Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social

4. Acompañamiento del proceso de desvinculación o retiro.

Responsable: Caja de Compensación Familiar COMPENSAR

5. Alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos

Responsable: Grupo Talento Humano

7.6 TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Atendiendo la recomendación que realiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Subcomponente de Retiro que indica: "*Analizar los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas*", se han identificado en el IPSE, dos factores principales que evocan el retiro de un Servidor Público, a saber:

1. Nombramientos con carácter provisional: El 28% de los Empleos de la Planta de Personal del IPSE, (25 Empleos) están provistos mediante nombramiento provisional derivados de vacantes definitivas. Por lo anterior y en cumplimiento de la normativa que en materia de Empleo Público rige en Colombia, estos Empleos se reportaron a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser incluidos en el concurso de méritos “Entidades del Orden Nacional 2020-2”; Convocatoria # 1531 de 2020, dicho concurso dará como resultado que alrededor de 24, de las 25 personas que actualmente ocupan estos empleos, deban salir de la Entidad con ocasión de terminación de su nombramiento provisional,

2. Retiro por obtención del derecho a pensión de jubilación: Actualmente se cuenta con tres (3) funcionarios en condición de pre pensionados, así:

Tipo de Nombramiento	Condición	Género	Años para retiro
Carrera	Pre pensionado	Femenino	1
Carrera	Pre pensionado	Femenino	3
Provisional	Pre pensionado	Femenino	1

Por lo anterior, se hace necesario continuar con la implementación de los Planes de sucesión, de los cuales ya se efectuaron cinco (5) en el segundo semestre de la vigencia 2023.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

8.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO – TABLEROS DE CONTROL

Mecanismo de Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Coordinadora -Grupo de Talento Humano
Plan de acción	Mensual	Grupo Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Grupo de Talento Humano
Seguimiento a indicadores de gestión	Mensual - Trimestral - anual	Grupo Talento Humano y Lideres de procesos
Autodiagnóstico de Integridad	Anual	Grupo Talento Humano

8.2 INDICADORES

Se han establecido dos indicadores, considerados relevantes para la medicion de la gestión estratégica del Talento Humano: i) Promedio del resultado de las evaluaciones de competencias comportamentales y ii) Número de funcionarios que fortalecieron sus competencias.

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	TIPO	META	CUMPLIMIENTO VIGENCIA 2023
Promedio del resultado de las evaluaciones de competencias comportamentales	Identificar las brechas de las competencias comportamentales en los servidores públicos del IPSE sujetos de Evaluación del Desemepeño Laboral con el fin de generar acciones de fortalecimiento que impacten en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Estratégico	Anual	Eficacia	15	13,35
Número de funcionarios que fortalecieron sus competencias	Identificar las brechas generadas en las competencias funcionales de los servidores públicos del IPSE sujetos de Evaluación del Desempeño Laboral (Carrera) con el fin de generar acciones de fortalecimiento que impacten en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Estratégico	Anual	Eficacia	33	31

Para la vigencia 2024, se estima continuar con los mismos indicadores toda vez que, se ampliaría la cobertura de la población sujeta de medición por dos

situaciones: i) En mayo de 2023 y en julio de 2023, se adoptó el sistema de evaluación para servidores públicos de LNYR y en provisionalidad, respectivamente, teniendo una muestra más representativa que evidencie los resultados de las evaluaciones de competencias comportamentales; ii) Previendo que, se publiquen las listas de elegibles del concurso de méritos, aumentará la población de carrera, sujeta a evaluación del desempeño laboral, de igual manera se incluirá a los servidores públicos de LNYR y provisionalidad, cubriendo así, el 100% de la población que conforma la Planta de Personal del IPSE.

8.3 EVALUACIÓN DEL LA EFICACIA DEL PETH

Teniendo en cuenta que, la evaluación cuantitativa del impacto de un programa se define como "*el efecto en el mediano y largo plazo sobre una variable de interés que es únicamente atribuible a éste* (Khandker et al, 2010; Gertler et al, 2011). 2011). Por definición, se excluyen los efectos de otros factores del entorno que también pueden haber afectado los resultados. La evaluación de la eficacia (impacto) del PETH, se realizará acorde con las orientaciones realizadas en la *Guía de evaluación. '¿Cómo evaluar la efectividad de una política que busque hacer estratégica la gestión del talento humano en el sector público colombiano?* © 2016 Universidad de los Andes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, así como también las emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, a través del asesor del sector y del Área de Planeación Institucional del IPSE.

9. MEJORAMIENTO CONTINUO

9.1 ACCIONES PREVENTIVAS

1. Identificar hechos susceptibles de corrupción o de actos de corrupción que se puedan presentar desde el proceso de talento humano
2. Actualizar el Mapa de Riesgos de Corrupción.
3. Continuar con la divulgación para la apropiación del código de ética

9.2 ACCIONES CORRECTIVAS

De cara a los constantes cambios presentados en la normatividad colombiana, y en la implementación de nuevas herramientas tecnológicas que permiten la interoperabilidad entre los diferentes sistemas y la sistematización de la información de forma más eficiente y articulada con terceros tales como entidades bancarias, IPS, EPS, AFPS, caja de compensación, fondo nacional del ahorro, entre otros y entrega la información con las especificaciones técnicas requeridas para el registro de la nómina en la DIAN; los

aplicativos actuales no son suficientes, toda vez que las operaciones referentes al área de nómina deben adelantarse de forma manual, limitando la agilidad en la gestión de las actividades inherentes a la Nómina, adicionalmente en el actual sistema se requiere realizar ajustes técnicos por cambios normativos por parte del proveedor del software lo cual conlleva a la búsqueda de una solución tecnológica que permita que el área usuaria sea quien realice la parametrización directamente en el sistema. Con la finalidad de aumentar la capacidad de la arquitectura tecnológica de datos y de aplicaciones en la atención a los requerimientos actuales y mantener un correcto funcionamiento de las funcionalidades tecnológicas de la entidad en la administración del talento humano y el manejo de la nómina de tal manera que se garantice la seguridad jurídica en el cumplimiento del deber legal y el carácter prestacional para con los funcionarios, luego de una evaluación de diversos aplicativos se logró identificar que el aplicativo KACTUS-HCM, permitiría de manera óptima satisfacer las necesidades requeridas frente al manejo de la nómina y la gestión del talento humano de la entidad, conforme a la parametrización requerida por la entidad, para lo cual a finales de dicimebre se aquriró dicho sofware.

9.3 ACCIONES DE MEJORA

Se implementará un mecanismo para evaluar las competencias de los candidatos a cubrir las vacantes y los que ingresen con ocasión del concurso de méritos.

Se realizarán acciones orientadas a fortalecer las competencias digitales y complementarias que requieren los servidores para los retos de ser “servidores públicos 4.0”.

Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Proyectó: Ana Milena Castro Mora: Profesional Especializado, Grupo Talento Humano.
Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinarora, Grupo Talento Humano.
Aprobó: Edwin Giovanny Rodríguez – Secretario General (e).