



## Plan Estratégico de Talento Humano 2026

# INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGETICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS 2026



## Tabla de Contenido

1. Introducción
2. Marco Legal
3. Marco Estratégico
4. Objetivos Estratégicos de la Entidad 2024 - 2026
5. Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano
6. Caracterización de la Planta de Personal
7. Recursos
  - 7.1 Recursos Presupuestales
  - 7.2 Recursos Tecnológicos
  - 7.3 Sistemas de Información
8. Riesgos
9. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
10. Matriz GETH
11. Necesidades de Capacitación
12. Necesidades de Incentivos
13. Encuesta de Desempeño Institucional – IDI
14. Resultados de las Políticas de Talento Humano e Integridad
15. Definición Estratégica
16. Estrategias a Implementar
17. Planes Temáticos
18. Temáticas adicionales
19. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico
20. Mejoramiento Continuo



## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público (planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro) en su relación con el Estado, lo que permite contribuir en la gestión del talento humano.

En este orden, el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas Interconectadas - IPSE, adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, 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, Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ejerce un rol estratégico en el desempeño del IPSE, de cara a los nuevos retos que implica la puesta en marcha de la Ley de Transición Energética, de acuerdo con la Guía de competencias laborales para el servidor público 4.0” *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”*

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 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.

El presente Plan Estratégico está enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: 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 Pública 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano también integra el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de desvinculación asistida y las estrategias relacionadas con la Integridad.

Finalmente, a través de este plan, se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los



objetivos misionales del IPSE 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. MARCO LEGAL

- 2.1 Constitución Política de Colombia Regulación Constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos de la familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva artículos 6, 25, 26, 29, 38, 39, 42, 43, 48, 53, 54, 55, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 189 y 209 Asamblea Nacional Constituyente
- 2.2 Ley 70 de 1988 Se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para el sector público Todo Congreso de la República de Colombia.
- 2.3 Decreto 1978 de 1989 Reglamentario de la Ley 70 de 1988. Presidencia de la República Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- 2.4 Decreto Ley 1661 de 1991 Sobre el régimen de Prima Técnica. Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
- 2.5 Ley 411 de 1997 Aprueba el Convenio 151 de la OIT, "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública". Congreso de la República de Colombia
- 2.6 Decreto Ley 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Presidencia de la República de Colombia.
- 2.7 Ley 524 de 1999 Aprueba el Convenio Número 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1981.Congreso de la República de Colombia
- 2.8 Ley 909 de 2004 Se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones . En especial el art. 15, que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades. Congreso de la República de Colombia.
- 2.9 Decreto Ley 770 de 2005 Se establece el Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos. Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 2.10 Ley 951 de 2005 Se crea el Acta de Informe de Gestión para Gerentes Públicos Congreso de la República de Colombia.
- 2.11 Decreto 2177 de 2006 Reglamentario del 1661 del 91. Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
- 2.12 Ley 1221 de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia
- 2.13 Ley 1527 de 2012 Se establece un marco general para la libranza o descuento directo

y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia

- 2.14 Decreto 2699 de 2012 Sobre la bonificación de dirección para la alta dirección de la Rama Ejecutiva Presidencia de la República Ministerio de Hacienda
- 2.15 Ley 1635 de 2013 Se establece la licencia por luto para servidores públicos Congreso de la República de Colombia
- 2.16 Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Presidencia de la República de Colombia
- 2.17 Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Ministerio del Trabajo
- 2.18 Ley 1811 de 2016 Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito. Congreso de la República de Colombia
- 2.19 Ley 1821 de 2016 Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años). Congreso de la República de Colombia
- 2.20 Ley 1857 de 2017 Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas Art. 3 Congreso de la República de Colombia de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- 2.21 Ley 2294 de 2019 Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"
- 2.22 Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Todos Ministerio del Trabajo
- 2.23 Ley 1960 de 2019 Modificatoria de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.
- 2.24 Ley 2013 de 2019 Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. Congreso de la República de Colombia
- 2.25 Circular 2019100000137 de 2019 Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 (prepensionados) Comisión Nacional del Servicio Civil .
- 2.26 Ley 2016 de 2020 Adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia
- 2.27 Decreto 455 de 2020 (21 de marzo) Adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo. Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública



## Normatividad interna

Resolución No	Fecha	Descripción
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 Secretaría 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
20231300000765	6 de marzo de 2023	"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública"

20231300001225	18 de mayo de 2023	"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, su procedimiento y formatos para los servidores públicos vinculados con carácter provisional"
20241530000275	12 de febrero 2024	Por la cual en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas IPSE, modifica parcialmente el anexo correspondiente a las fichas que contiene el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución No. 2023130000705 del 27 de febrero de 2023
20241530000305	20 de febrero de 2024	Por la cual se constituyen los Grupos Internos de Trabajo del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, y se derogan resoluciones.
20241530002255	31 de julio de 2024	"Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE, adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal y efectúo una derogatoria.



### 3. MARCO ESTRATÉGICO

#### 3.1 Misión

Contribuir con soluciones energéticas eficientes en las zonas no interconectadas, implementando proyectos que garanticen un acceso confiable, seguro y sostenible, mejorando la calidad de vida de las comunidades.

#### 3.2 Visión

Para 2040, el IPSE liderará la transformación del acceso a la energía en las zonas no interconectadas, contribuyendo con soluciones eficientes, seguras y sostenibles que reduzcan brechas energéticas y fortalezcan la calidad de vida de las comunidades..

#### 3.3 Política SIG

El IPSE promueve soluciones energéticas sostenibles en las comunidades de las Zonas No Interconectadas (ZNI).

Como factor de equidad con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando continuamente los procesos, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación; en condiciones de trabajo seguro y saludable, previendo y controlando los riesgos y peligros para las partes interesadas, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades que desarrolla y otros requisitos que la organización suscriba.

### 4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD 2024 – 2026

4.1 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.

4.2 Posicionar a IPSE como un referente de liderazgo y conocimiento en el ámbito de la Transición Energética Justa.

4.3 Promover la transformación institucional para optimizar la eficiencia operativa y administrativa

4.4 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
<b>Modernización Institucional</b>	Secretaría General- Grupo de Talento Humano
<b>Gestión del conocimiento</b>	Subdirección de Planificación Energética
<b>Implementar Programas de Bienestar Laboral</b>	Grupo Talento Humano, Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo
<b>Programas de Desarrollo Profesional</b>	Grupo Talento Humano, Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

## 5. 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 del concepto “Servidor Público 4.0.”, enfocado 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 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,* aunado 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 diagnóstico, 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 El Departamento Administrativo de 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

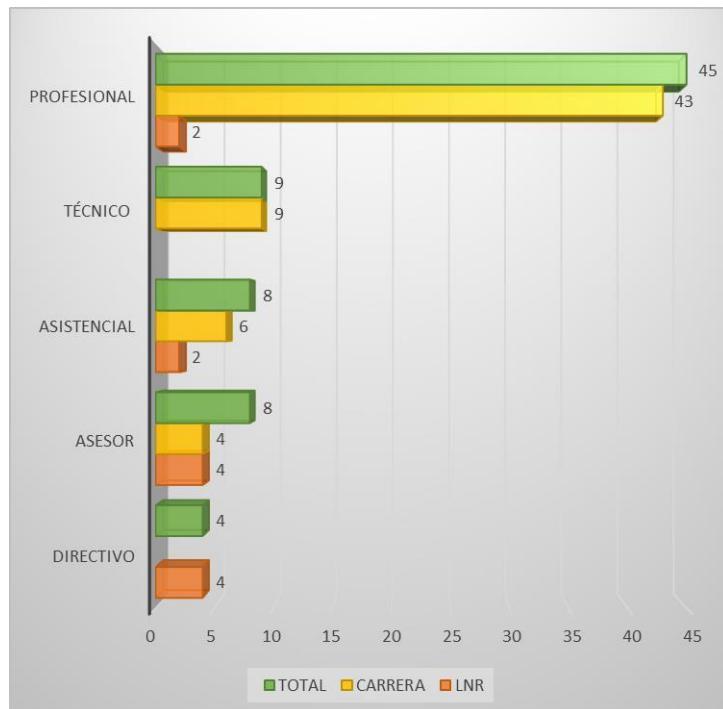
Aunar esfuerzos y realizar todas las acciones necesarias para la formalización del empleo público, según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

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)

## 6. CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE PERSONA

**La planta de personal del IPSE está compuesta por 74 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:: Cuatro (4) del nivel Directivo, ocho (8) nivel Asesor, ocho (8) pertenecen al nivel Asistencial, nueve (9) al nivel Técnico y cuarenta y cinco (45) al nivel Profesional.**





## Porcentaje de Planta Provista

De los 74 Empleos que componen la Planta de Personal del IPSE, a corte 31 de diciembre de 2025, se encuentran provistos 68 empleos, lo que equivale a un 91.89%. Es decir, a 31 de diciembre de 2025, se encontraban vacantes 6 empleos.

### Planta de Personal provista por género

GÉNERO POR JERARQUÍA	TOTAL
Directivo	
Femenino	2
Masculino	2
Asesor	
Femenino	2
Masculino	5
Profesional	
Femenino	18
Masculino	26
Técnico	
Femenino	3
Masculino	4
Asistencial	
Femenino	2
Masculino	4
Total	68



### Planta provista por edad

RANGO EDAD	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
21 a 30	4
31 a 40	18
41 a 50	25
51 a 60	18
61 a 70	3
Vacantes	6
<b>Total</b>	<b>74</b>

### Planta de personal provista por profesiones

PROFESIONES	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Administración de Empresas	6
Administración Pública	2
Administración Pública y Psicóloga	1
Bachiller	3
Bachiller Académico	1
Ciencias de la información y la documentación, bibliotecología y Archivística	1
Contaduría Pública	6
Derecho	11
Economía	2
Economista en Comercio Exterior	1
Ingeniería Agroindustrial	1
Ingeniería Civil	1
Ingeniería de Sistemas	3
Ingeniería Eléctrica	11
Ingeniería en Logística	1
Ingeniería Forestal	3
Ingeniería Industrial	1
Ingeniería Mecánica	2
Ingeniero Electricista e Ingeniero Electrónico	1
Ingeniero Eléctrico	1
Ingeniero Financiero	1
Ingeniero industrial	1
Psicología	1

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

PBX: (57 1) 639 7888

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

IPSE

@ipsenergiazni

IPSE

IPSE EnergiaZNI

<b>Publicidad</b>	1
<b>Técnico en Administración de Sistemas Informáticos</b>	1
<b>Tecnología en Administración Documental</b>	1
<b>Tecnología en Gestión Empresarial y técnico en Asistencia Administrativa</b>	1
<b>Tecnólogo en Salud Ocupacional</b>	1
<b>Trabajo Social</b>	1
<b>Total general</b>	<b>68</b>

## 7. RECURSOS

### 7.1 Recursos presupuestales

Hace referencia a los recursos presupuestales necesarios para ejecutar cada uno de los aspectos que integran la gestión del talento humano, entre los cuales se encuentran:

DESCRIPCIÓN	VALOR ESTIMADO
Gastos de personal	10.900,000
Apoyo de sostenimiento para practicantes y aprendices	178,757
Clima organizacional y bienestar de los funcionarios del IPSE	259,920
Contratos seguridad y salud ocupacional, medicina preventiva y del trabajo	74,263
Plan Institucional de Capacitación.	105,339
Plan de Incentivos	41,224
Suministro de dotación y calzado	25,448
Exámenes de ingreso, periódicos y retiro	9,235

**Valores vigencia 2026 EN MILLONES DE PESOS**

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

### 7.2 Recursos tecnológicos

Se está realizando la actualización de las herramienta para automatizar la nómina y algunas funcionalidades del proceso de Talento Humano.

### 7.3 Sistemas de Información

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14

PBX: (57 1) 639 7888

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

- 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: CONTROL DOC
- 6) Sistema de evaluación del desempeño (EDL) no propio.
- 7) SIIF para el registro de comisiones de servicio.

## 8. RIESGOS

En el proceso de Talento de Humano se identificaron para la vigencia 2026, los siguientes riesgos: Un riesgo de corrupción, dos riesgos operativos, un riesgo de cumplimiento, descritos en la matriz que se relaciona continuación:

Proceso	Objetivo del proceso	Actividad Crítica	Causa(s) raíz(ces) Debido a...	Riesgo Podría ocurrir
GESTION DE TALENTO HUMANO	Gestionar las actividades requeridas para la permanencia, compensación y desarrollo del talento humano desde su vinculación hasta su retiro, seleccionando al personal de acuerdo con sus competencias y buscando mejorarlas para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Liquidación de nomina	Posibles fallas en la funcionalidad del software para la liquidación de la nómina. Desconocimiento de la norma asociada a la liquidación de la nómina.	Incumplimiento legal por fallas en el software de la liquidación de la nómina
GESTION DE TALENTO HUMANO	Gestionar las actividades requeridas para la permanencia, compensación y desarrollo del talento humano desde su vinculación hasta su retiro, seleccionando al personal de acuerdo con sus competencias y buscando mejorarlas	expedición de actos administrativos	Deficiencias en la interacción de los procesos	Inadecuada e inoportuna expedición de actos administrativos asociados a la permanencia de los funcionarios del IPSE



	para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.			
GESTION DE TALENTO HUMANO	Gestionar las actividades requeridas para la permanencia, compensación y desarrollo del talento humano desde su vinculación hasta su retiro, seleccionando al personal de acuerdo con sus competencias y buscando mejorarlas para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Administración del Talento Humano	Rotación del personal por el concurso de mérito y posibles cambios en empleos de libre nombramiento y remoción	Pérdida de memoria Institucional

Fuente: Matriz de Riesgo Talento Humano y Área de Planeación Institucional - diciembre de 2024



A la fecha de elaboración de este plan no se materializó ningún riesgo, de igual manera, se mantienen los mismos riesgos relacionados. No obstante, estos son susceptibles de modificación en el transcurso de la vigencia, con el fin de prevenir acciones que pongan en riesgo la transparencia y la adecuada ejecución del proceso de gestión estratégica de Talento Humano.

## 9. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El Manual de Funciones y Competencias Laborales del IPSE, se encuentra modificado a fecha 14 de febrero de 2025, mediante Resolución 20251530000445 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.

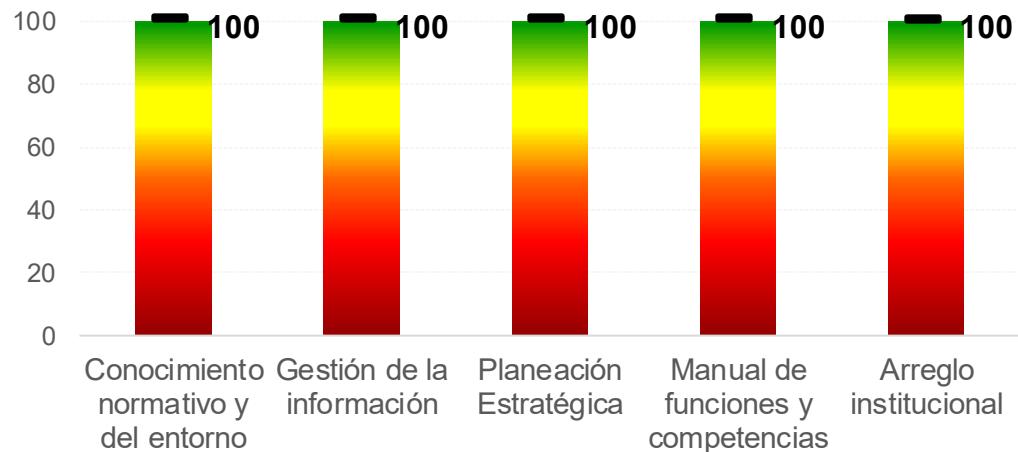
<https://ipse.gov.co/mapa-del-sitio/ipse/direccionamiento-estrategico/manual-de-funciones/>

## 10. MATRIZ GETH

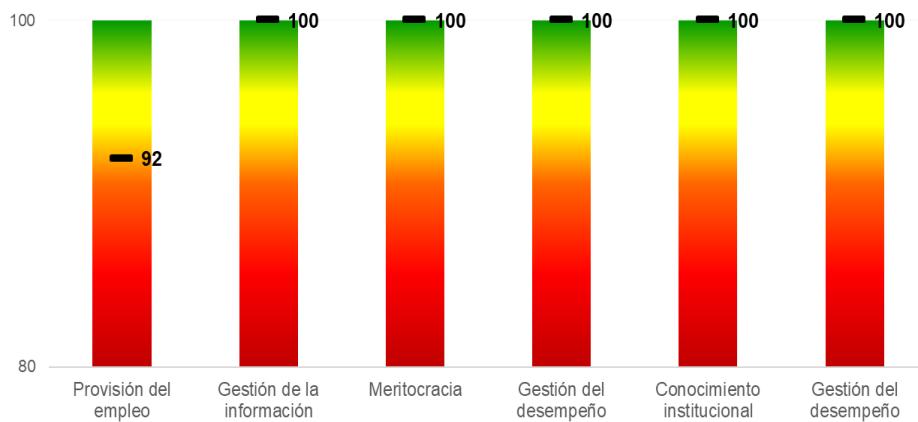
Se realizó el diligenciamiento de la matriz de la GETH, con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora, en la que se obtuvo un resultado total de 89.8 comparado con el año 2023 en el cual se obtuvo una calificación de 88.4. A continuación se muestran los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y categorías evaluados, así:

### Calificación Categorías

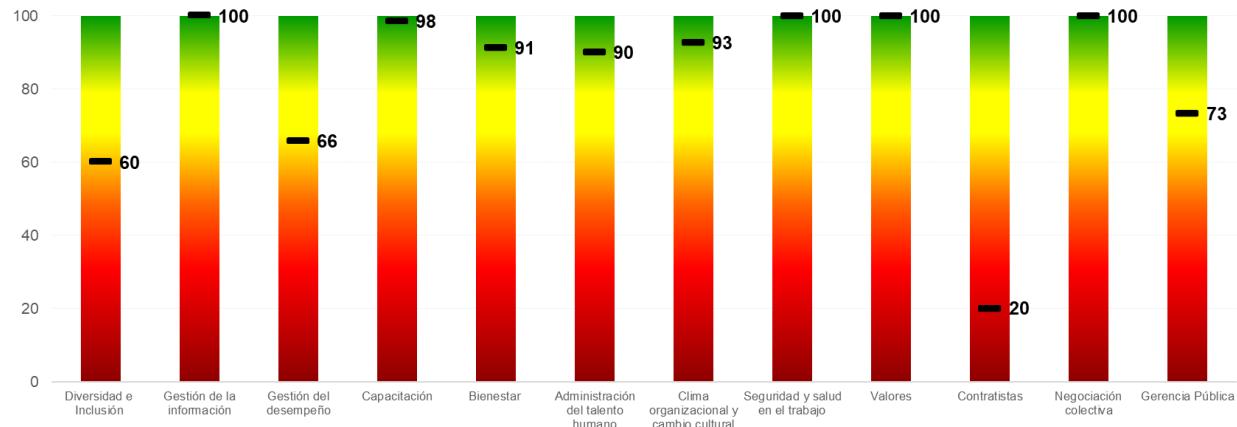
#### PLANEACION



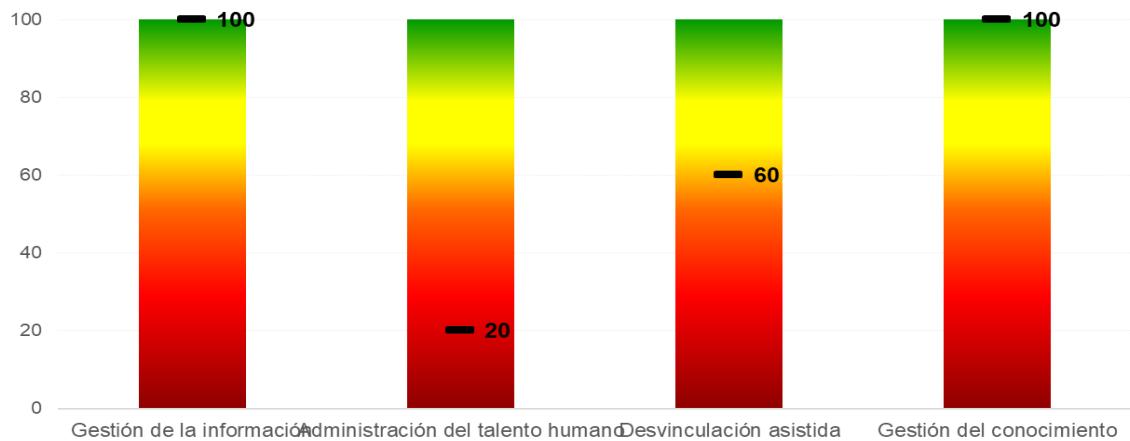
#### INGRESO



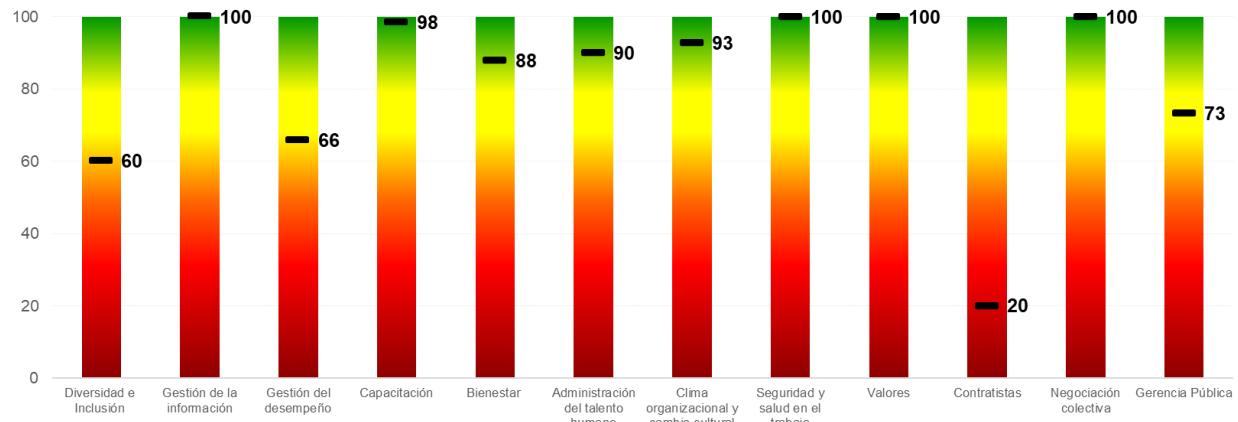
## DESARROLLO



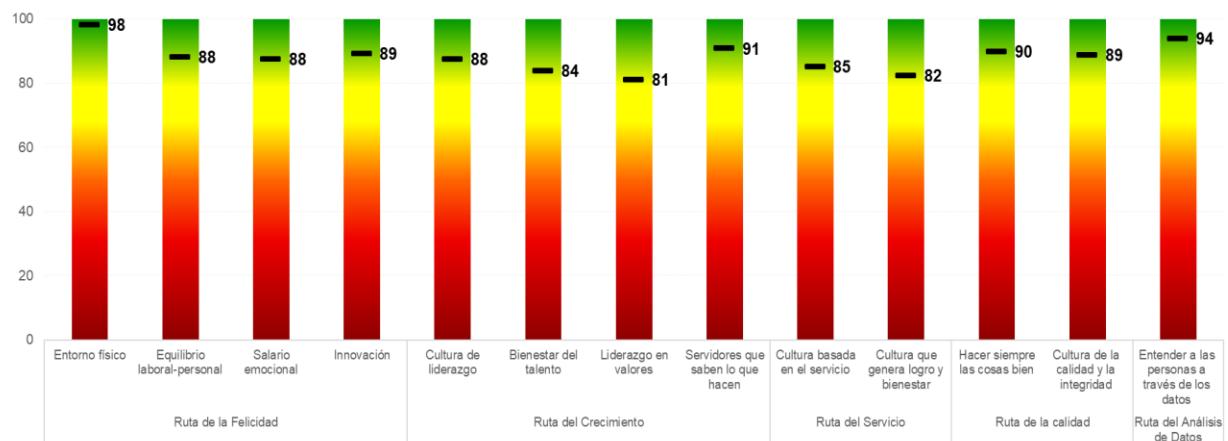
## RETIRO



## Calificación por rutas de valor



## Desagregación de las rutas de creación de valor



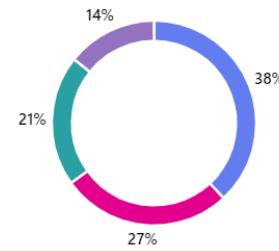
## 11. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Los resultados de la encuesta realizada sobre la percepción del PIC 2025 revelan una variedad de percepciones y opiniones, entre los hallazgos más relevantes se destacan:

- Participación por dependencias

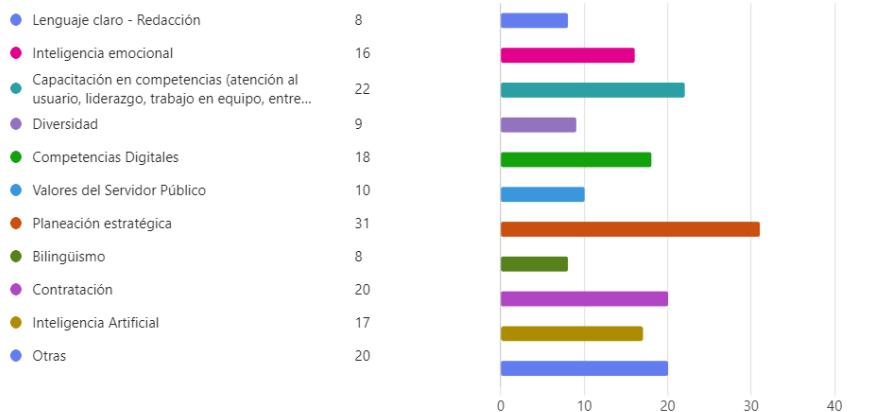
2. Área a la que pertenezco

● Dirección General	24
● Secretaría General	17
● Subdirección de Contratos y Seguimiento	13
● Subdirección de Planificación Energética	9



### Participación en temáticas

5. Por favor seleccione el o los temas de capacitación desarrollados durante el 2025, en los que usted participó



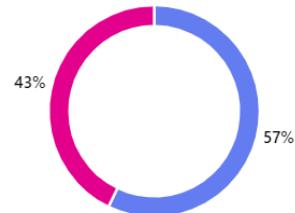
- Calificación aporte al desempeño laboral





- Asistencia a capacitaciones

● Si 36  
● No 27



- Temas que requiere capacitación



- Temas en los que se considera experto





## 12. NECESIDADES DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos del IPSE para la vigencia 2026, propone otorgar incentivos no pecuniarios, acordes a la normativa vigente, así como con los recursos que se otorguen para tal fin. Correspondrá 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 servidores públicos, 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 2024 y el 31 de enero de 2025 y para los servidores en libre nombramiento y remoción, la evaluación de desempeño del periodo 1 de mayo de 2024 al 30 de abril de 2025.

## 13 ENCUESTA DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – IDI

A continuación, se presentan los resultados del Índice de Desempeño Institucional publicados por el DAFFP vigencia 2024, en donde la Dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 90

## 14 RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD

Para la vigencia 2024, los resultados obtenidos en las políticas fueron los siguientes: En la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano 94.0 y la Política de Integridad 87

## 15 DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### • 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 reincidencia, 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 Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Programa de Desvinculación Asistida
- ✓ Estrategias relacionadas con la Integridad



- **Objetivos**

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: Ingreso, que comprende los procesos de vinculación e inducción; Permanencia, en el que intervienen los procesos de capacitación, formación, evaluación del desempeño, incentivos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras y; Retiro, que comprende las situaciones generadas por desvinculación y; por último, 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



## 16 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	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Continuar con el mecanismo para evaluar las competencias de los candidatos a cubrir las vacantes y los que ingresen a periodo de prueba.</li></ul>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cerrar las brechas de las competencias digitales y complementarias que requieren los servidores denominados “servidores públicos 4.0”.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fortalecer las competencias comportamentales identificadas en la Encuesta de necesidades de capacitación.</li><li>▪ Llevar a cabo las acciones de evaluación de desempeño de conformidad con la normativa vigente y llevar los registros correspondientes</li></ul>
RETIRO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Contar con mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.</li><li>▪ Realizar jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores públicos que se retirarán de la entidad durante la vigencia.</li></ul>



## 17 PLANES TEMÁTICOS

- **Plan anual de vacantes**

A través de esta estrategia el Grupo de Talento Humano, seguridad, salud y bienestar en el trabajo 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, a la fecha se encuentran seis vacantes, una de libre nombramiento y remoción y cinco para proveer mediante encargo o de las listas pendientes por autorización de la Convocatoria No. 1531 de 2020, acorde con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

- **Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Este Plan pretende estimar y prever los recursos actuales y futuros que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos misionales. El plan permite entonces orientar la planeación



de la Gestión de Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales: Ingreso, permanencia y retiro

- **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, DAFFP y con entidades de educación externas y funcionarios especializados del IPSE, como multiplicadores. El Plan Institucional de Capacitación contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia.

Por su parte, el Plan de Incentivos se concibe como una estrategia complementaria orientada al reconocimiento del mérito, el desempeño sobresaliente y los resultados individuales y colectivos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la excelencia, la transparencia y el compromiso institucional. En este marco, el IPSE prioriza el otorgamiento de incentivos no pecuniarios, en concordancia con la normatividad vigente y la disponibilidad de recursos, como mecanismos que contribuyen a la motivación, la permanencia del talento humano y el cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos de la Entidad.

- **Programa de Desvinculación Asistida**

Con el fin de fortalecer el componente de “Retiro”, el IPSE cuenta con una cartilla de Desvinculación Asistida la cual pretende contribuir a la generación de bienestar de los y las servidoras que se enfrentan a la desvinculación laboral, concebida como el proceso mediante el cual se rompe la relación que se genera entre la persona y la entidad, lo cual genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones a las que está acostumbrada la persona, afectando sus áreas de ajuste, especialmente la familiar, social y económica, creando



a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva condición. 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:

Encuesta de retiro para identificar las razones del mismo (Grupo Talento Humano)  
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.

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.

Acompañamiento del proceso de desvinculación o retiro.

Alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos

- **Plan de Bienestar e Incentivos**

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas se estructura a partir de componentes estratégicos que permiten abordar de manera integral el bienestar de los servidores públicos, articulando acciones orientadas al desarrollo humano, la salud integral, la convivencia laboral, la identidad institucional y la sostenibilidad organizacional.

Estos componentes responden a las características de la planta de personal, a los resultados cualitativos de la vigencia 2025 y a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando coherencia entre planeación, ejecución y evaluación.

- a) Equilibrio Psicosocial

Este componente tiene como propósito fortalecer el bienestar emocional y social de los servidores públicos, promoviendo entornos laborales saludables y relaciones interpersonales armónicas. Incluye acciones orientadas a la prevención de factores de riesgo psicosocial, la gestión del estrés y el fortalecimiento de habilidades socioemocionales.

Entre las acciones a desarrollar se contemplan jornadas de promoción y prevención en salud,



medición del clima organizacional, talleres de liderazgo y trabajo en equipo, actividades de preparación para el retiro laboral, así como espacios de inducción y reinducción institucional. Estas acciones contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral y a fortalecer el desempeño individual y colectivo.

En el marco del equilibrio psicosocial, la entidad articula las medidas definidas en la Circular de Consolidación de Beneficios, Actividades y Política de Salario Emocional IPSE – 2026, orientadas a fortalecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad organizacional y el reconocimiento institucional. Beneficios como el día de cumpleaños, el Día de la Familia, los descansos compensatorios, las modalidades de trabajo flexible y las estrategias de promoción de hábitos saludables contribuyen directamente a la reducción del estrés laboral, al bienestar emocional y al fortalecimiento de entornos laborales saludables y motivadores.

b) Diversidad e Inclusión

Este componente busca promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Se orienta a sensibilizar a los servidores públicos frente a la diversidad de género, etaria, cultural y social presente en la Entidad.

Se desarrollarán actividades de capacitación y sensibilización en diversidad e inclusión, campañas de prevención de violencias y discriminación, y acciones orientadas al fortalecimiento de la equidad de género y el respeto por las diferencias, contribuyendo a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes.

c) Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este componente está orientado a fortalecer el sentido de pertenencia, el orgullo institucional y la vocación por el servicio público. Busca exaltar el compromiso de los servidores públicos con la misión del IPSE y su contribución al desarrollo de las Zonas No Interconectadas del país.

Incluye actividades de reconocimiento institucional, conmemoraciones especiales como el Día del Servidor Público, celebraciones de cumpleaños, eventos de integración y espacios de reflexión sobre los valores institucionales y el Código de Integridad del Servicio Público. Estas acciones fortalecen la cohesión organizacional y la identidad institucional.

d) Salud Mental y Prevención

El componente de salud mental y prevención prioriza la promoción del bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales, reconociendo la importancia de la salud mental como factor clave para el desempeño laboral y la calidad de vida.

Se contemplan acciones como talleres de manejo del estrés, bienestar emocional, inteligencia emocional y autocuidado, así como campañas de prevención del acoso laboral, la violencia y la discriminación. De igual manera, se promoverán actividades orientadas a la desconexión laboral y al fortalecimiento de la convivencia laboral, en coherencia con la normatividad vigente.



#### e) Transformación Digital

Este componente busca fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos, facilitando su adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales. Se orienta a mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público.

Incluye actividades de capacitación en herramientas digitales, plataformas institucionales y nuevas tecnologías, así como espacios de sensibilización sobre innovación y mejora de procesos. Estas acciones contribuyen a fortalecer una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y a la modernización institucional.

#### f) Reconocimiento y Cultura Organizacional

Este componente tiene como objetivo fortalecer la motivación, el compromiso y la cultura del mérito, a través de estrategias de reconocimiento no pecuniario y actividades de integración.

Se desarrollarán acciones de reconocimiento por antigüedad, desempeño y aportes destacados, así como actividades de integración familiar, deportivas, recreativas y culturales. Estas estrategias se articulan con el salario emocional y con el Plan de Incentivos, promoviendo un entorno laboral motivador y alineado con los objetivos institucionales.

- **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los componentes priorizados del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST para la vigencia 2026 se definen con base en los resultados de la vigencia 2025, los informes de seguimiento y auditoría, y las necesidades institucionales del IPSE, de conformidad con el enfoque de mejora continua y el ciclo PHVA.

No .	Componente priorizado	Descripción / Enfoque	Justificación técnica (insumo 2025)
1	Fortalecimiento de la gestión administrativa del SG-SST	Acciones orientadas a garantizar la continuidad operativa del SG-SST, la asignación clara de responsabilidades, el seguimiento al Plan Anual de Trabajo y la articulación con Planeación Institucional y Control Interno.	Se identificó la necesidad de fortalecer la continuidad del rol responsable del SG-SST, el seguimiento sistemático del plan de trabajo y la trazabilidad documental del sistema.
2	Gestión de la salud	Actividades dirigidas al seguimiento de las condiciones de salud de la población trabajadora, ejecución de exámenes médicos ocupacionales y formulación de acciones preventivas derivadas del diagnóstico de condiciones de salud.	Pendientes en la consolidación de planes de acción derivados de condiciones de salud y necesidad de fortalecer la gestión de exámenes médicos ocupacionales.

No .	Componente priorizado	Descripción / Enfoque	Justificación técnica (insumo 2025)
3	Gestión de peligros y riesgos	Identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, incluyendo el fortalecimiento de la gestión SST de contratistas y la caracterización de actividades misionales desarrolladas en Zonas No Interconectadas.	Requerimiento de articulación con áreas misionales y seguimiento a riesgos asociados a proyectos, contratistas y actividades en territorio.
4	Gestión del riesgo psicosocial	Cierre del proceso de aplicación de la batería de riesgo psicosocial, socialización de resultados y formulación del plan de intervención y seguimiento.	Se identificaron pendientes críticos en la entrega de resultados, socializaciones y definición de acciones de intervención.
5	Plan de emergencias y contingencias	Actualización, socialización y fortalecimiento del Plan de Emergencias y Contingencias, incluyendo nuevas sedes o espacios habilitados, capacitación y simulacros.	Necesidad de actualizar el plan para cubrir nuevos espacios físicos y fortalecer la preparación ante emergencias.
6	Participación de los trabajadores (COPASST y CCL)	Conformación, formalización y fortalecimiento del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral, garantizando su funcionamiento conforme a la normatividad vigente.	Cambio de vigencia del COPASST y ajustes normativos que requieren actualización de lineamientos y reglamentos de funcionamiento.
7	Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV	Continuidad en la implementación del PESV, ejecución del plan de acción derivado del auto diagnóstico y seguimiento a colaboradores que realizan desplazamientos y comisiones.	Auto diagnóstico PESV con nivel de cumplimiento bajo, identificado como riesgo institucional prioritario.
8	Auditoría interna y mejora continua	Programación y ejecución de la auditoría interna del SG-SST, análisis de hallazgos, formulación de planes de acción y realización de la revisión por la alta dirección.	Brecha identificada en auditoría interna y revisión por la alta dirección, componente crítico del ciclo PHVA.



## 18 TEMATICAS ADICIONALES

### Inducción y reintroducción

Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo: Se integrará a los funcionarios que ingresen a la entidad en la vigencia 2026, 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.

Reintroducción: 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 reintroducción 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 reintroducción se realizó en la vigencia 2024, por lo que el desarrollo de esta acción se desarrollará 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 reintroducción 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.



## Evaluación de desempeño laboral

En materia de evaluación del desempeño laboral, el Grupo de Talento Humano, 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 divultan 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.

## 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.

## Gerencia Pública Acuerdos de Gestión

Bajo esta óptica, 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 Pública. 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
<b>Total general</b>	<b>4</b>

### Estrategias relacionadas con la Integridad

El IPSE en 2025 elaboró su Componente Programático de Transparencia y Ética Pública – PETP, sus temáticas principales giran en torno a: Gestión del Riesgo, Redes y Articulación y Cultura de la legalidad y Estado abierto. Se plantean acciones estratégicas vinculadas a cada una de las temáticas se proponen metas a 2027, actividades estratégicas, indicadores, áreas responsables.

El documento completo se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://ipse.gov.co/blog/2025/12/29/componente-programatico-del-programa-de-transparencia-y-etica-publica-ptep/>

## 19 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

### Herramientas de Seguimiento – Tableros De Control

Mecanismo de Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Coordinador -Grupo de TH, SS Y BT
Plan de acción	Trimestral	Coordinador -Grupo de TH, SS Y BT
Autodiagnóstico GETH	Anual	Coordinador -Grupo de TH, SS Y BT
Seguimiento a indicadores de gestión	Mensual - Trimestral - anual	Grupo Talento Humano y Líderes de procesos
Autodiagnóstico de Integridad	Anual	Coordinadora -Grupo de TH, SS Y BT
Indicadores Seguridad y salud en el trabajo	Trimestral	Profesional SST Grupo TH, SS Y BT

### Indicadores

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14  
PBX: (57 1) 639 7888  
IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130  
[ipse@ipse.gov.co](mailto:ipse@ipse.gov.co)  
Bogotá D.C. – Colombia





Se han establecido dos indicadores, considerados relevantes para la medición 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
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 Desempeño Laboral con el fin de generar acciones de fortalecimiento que impacten en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Estratégico	Anual	Eficacia	15
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

Para la vigencia 2026, 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 cubriendo así, el 100% de la población que conforma la Planta de Personal del IPSE.

### Evaluación de 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.*



## 20 MEJORAMIENTO CONTINUO

### 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

### 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 se adquirió dicho software.

### Acciones de mejora

Se evaluará 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”.