



## **RESOLUCIÓN N° 155 MAYO 30 DE 2024**

**Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano vigencias 2024-2027 del  
INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA, INFIDER**

**EL GERENTE DEL INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA, INFIDER,**  
en uso de sus atribuciones legales conferidas por las Ordenanzas No. 023 del 07 de mayo  
de 2002, 003 de mayo de 2014, 013 de octubre de 2018, y

### **CONSIDERANDO:**

- 1- Que en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, en su artículo 2º, establece, Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- 2- Que la ley 909 del 23 de septiembre de 2004, artículo 15. Unidades de Personal de las Entidades. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- 3- Que la Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo, en su artículo 3, establece Focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá: c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo. f) Diseñar y promover programas de formación y capacitación, haciendo énfasis en las condiciones específicas y diferenciales de cada Región, Distrito, Departamento o Municipio, dirigido a las mujeres y en especial a las mujeres madres cabeza de familia, para que las conduzca a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo en sectores económicos como: agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación; con el objetivo de mejorar la tasa de ocupabilidad de las mujeres en estos sectores sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. El diseño de los programas de formación capacitación de que habla el presente literal, contará con el acompañamiento de las sedes





Versión: 02

Fecha de vigencia: 23 noviembre 2020

regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, para la priorización de los programas que se ofertarán.

- 4- Que el Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su artículo 1.1.1.1. establece, **Escuela Superior de Administración Pública**. La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, es un Establecimiento Público, de carácter universitario, cuyo objeto es la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan a la transformación del Estado y ciudadano.
- 5- Que el Decreto 430 de 2016, establece **ARTÍCULO 4.** Integración del Sector Administrativo de la Función Pública. El Sector Administrativo de la Función Pública estará integrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE:

**Artículo 1. Adopción del Plan.** Adóptese el Plan Estratégico de Talento Humano vigencias 2024 - 2027 del INFIDER, contenido en texto anexo, el cual hace parte de la presente resolución.

**Artículo 2. Implementación y seguimiento.** La Jefe de la oficina asesora de control interno y el Comité de Coordinación de Control Interno, realizarán seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución del plan que trata la presente resolución.

**Artículo 3. Efectos.** La presente Resolución rige desde la fecha de su expedición.

Dada en Pereira a los treinta (30) días del mes de mayo de 2024.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**DUPARFAY DE JESUS BUITRAGO TORRES**  
Gerente

Revisó: *Fabián Noreña Arboleda*  
Director Administrativo y Financiero

Revisó: *David Fernando Giraldo Rojas*  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**



**INFIDER**

**2024-2027**

12

**Contenido**

## Contenido

1.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
2.	<b>MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> .....	5
2.1	<i>Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano</i> .....	5
2.2	<i>Subsistema de la Gestión del Talento Humano</i> .....	5
3	<b>METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024-2027</b> .....	7
3.1	<i>Generalidades</i> .....	7
3.2	<i>Normatividad aplicable</i> .....	8
3.3	<i>Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano del INFIDER</i> .....	8
3.4	<i>Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano del INFIDER</i> .....	8
4	<b>REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	9
5	<b>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INFIDER</b> .....	13
5.1	<i>Política de Gestión del Talento Humano del INFIDER</i> .....	13
5.2	<i>Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano en el INFIDER</i> .....	13
5.3	<i>Objetivos de la Planeación del Talento Humano del INFIDER</i> .....	13
6	<b>PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES</b> .....	16
6.1	<i>Plan Anual de Vacantes</i> .....	16
6.2	<i>Manual de Funciones</i> .....	16
6.3	<i>Gestión del Desempeño</i> .....	17
6.3.1	<i>Evaluación de Desempeño</i> .....	17
6.3.2	<i>Acuerdos de Gestión</i> .....	17
6.4	<i>Gestión del Desarrollo</i> .....	18
6.4.1	<i>Capacitación</i> .....	18
6.4.2	<i>Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos</i> .....	21
6.5	<i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	22
6.6	<i>Clima Organizacional</i> .....	24
7	<b>COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	24
7.1	<i>Factor Entorno de Control</i> .....	25

7.2	Factor Información y Comunicación .....	25
7.3	Factor Direccionamiento Estratégico .....	26
7.4	Factor Administración del Riesgo .....	26
7.5	Factor de Seguimiento .....	27



21

## **1. INTRODUCCIÓN**

El propósito de este documento es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Estratégico 2024-2027, presentado al Consejo Directivo, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

Por otra parte, y siguiendo los lineamientos contenidos en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, para el Componente Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano del INFIDER y su planeación, se establecerán los elementos que le permitan a la entidad crear una conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo su planificación, gestión de operaciones, cultura ética y las acciones de mejoramiento institucional, con base en el marco legal aplicable a la entidad.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad del INFIDER en particular, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad y las relaciones con otras entidades públicas, la Ley de cuotas, el programa de bienestar, Plan de Formalización Laboral.

## 2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 2.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de lo siguiente:



Figura # 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, Ricard. tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

### 2.2 Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



Figura # 2: Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, Ricard. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

La figura # 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura # 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Talento Humano.



### **3 METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024-2027**

#### **3.1 Generalidades**

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024-2027 del INFIDER se siguen los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico del INFIDER para el periodo objeto de la planeación, teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, a saber: visión, misión y objetivos estratégicos institucionales, los cuales se detallan en el numeral 4 del presente documento.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Integral de Formación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Clima Organizacional
- Plan Anual de Vacantes.

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos del INFIDER; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Subproceso de Ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica y psicológica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- **Subproceso de Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Subproceso de Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de

pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano del INFIDER están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan Estratégico.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se orientarán principalmente a los subprocesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del INFIDER, buscando dar cumplimiento a la Política de Gestión de Talento Humano y a los objetivos estratégicos de la entidad.

### **3.2 Normatividad aplicable**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional” y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Ley 581 de 2000, Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo.

### **3.3 Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano del INFIDER**

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento. Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión Integrado de la Entidad. Las actividades y cronograma están establecidas en cada plan.

### **3.4 Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano del INFIDER**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el INFIDER cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo Integrado de planeación y Gestión - MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno - MECI
- Auditorías de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Audiencias públicas de rendición de cuentas
- Seguimientos periódicos por parte de la Dirección administrativa y Financiera

## **4 REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del INFIDER, que son los siguientes:

**Propósito superior del INFIDER:** En la medida en que mantengamos nuestra organización, la fortalezcamos y a partir de ella construyamos oportunidades de comercio que nos permitan continuar trabajando en equipo, y tomando mayor certeza en la prestación de servicios financieros y de fomento, podremos aprovechar mejor las oportunidades que se abren para descubrir los mercados y garantizar resultados de desarrollo que mejoren la aceptabilidad de nuestros productos.

**Misión del INFIDER:** Prestación de servicios financieros a Servidores Públicos, a entidades territoriales y descentralizadas y a empresas públicas o privadas que presten un servicio público, a través de diferentes líneas de crédito; con el fin de fomentar el desarrollo en el Departamento de Risaralda.

Administración de recursos provenientes de convenios interadministrativos con diferentes instituciones del estado, apoyando la operación de importantes entidades tales como la Empresa de Energía de Pereira, Megabus, el Departamento de Risaralda, la Alcaldía de Pereira, entre otras; convirtiéndose en un aliado financiero y motor de desarrollo para Risaralda y la Región.

**Visión del INFIDER** El Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER al 2027, será un instituto de fomento responsable socialmente, con estructura financiera sólida, preferida en la región por brindar servicios financieros comparativos, gestionar y administrar proyectos que promuevan el bienestar social.

**Objetivos  
Estratégicos del  
INFIDER para los  
periodos 2024-  
2027**

- 1- Diversificar las Fuentes de fondeo
  - 1.1 Enajenar activos para generar liquidez.
  - 1.2 Obtener y mantener la vigilancia especial por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia y lograr la segunda mejor calificación a largo y corto plazo, para administrar excedentes de liquidez.
  
- 2- Incrementar los ingresos operacionales
  - 2.1 Gestionar y ejecutar proyectos
  - 2.2 Incrementar la colocación
  - 2.3 Continuar con la administración de recursos a través de contratos y convenios.
  
- 3- Gestionar nuevos clientes y fortalecer las relaciones con nuestros grupos de valor.
  - 3.1 Prestar un servicio personalizado a través de la asesoría técnica.
  - 3.2 Invertir en aplicaciones tecnológicas que permitan modernizar las Relaciones con nuestros clientes y grupos de interés.
  - 3.3 Visibilizar al Infider a través de estrategias publicitarias y Comerciales.
  
- 4- Fortalecer las capacidades operacionales y tecnológicas
  - 4.1 Mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
  - 4.2 Obtener la certificación en el Sistema de Gestión de Calidad.
  - 4.3 Actualizar la estructura organizacional.
  - 4.4 Actualizar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI.

**NOTA:** El Plan Estratégico 2024 – 2027, se adopta mediante la Resolución 096 de marzo 21 de 2024.

Adicionalmente, la planeación de la Gestión del Talento Humano del INFIDER se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional, Código Único Disciplinario, Manual de ética y Buen

Gobierno, así como en los principios y valores consagrados en el Código de Integridad del INFIDER y adoptados a través de resolución de acuerdo al decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Según el Código de Integridad, los valores corporativos del INFIDER son los siguientes:

- **Compromiso**, buscar que cada una de las actuaciones personales ayude a la consecución de los objetivos institucionales, sintiéndolos como propios, y evitar cualquier comportamiento que pueda afectar la buena imagen de la entidad ante sus diferentes grupos de interés y la ciudadanía en general.
- **Honestidad**, actuar y expresarse con fundamento en la verdad, honradez y sinceridad, cumpliendo a cabalidad las leyes y los principios morales. Esto incluye, entre otros aspectos, no utilizar el cargo para obtener provechos o ventajas indebidos, ni buscar o aceptar compensaciones o prestaciones que puedan comprometer su imparcialidad y correcto desempeño.
- **Respeto**, reconocer y valorar a los demás, con sus virtudes y defectos, independientemente de su jerarquía, nivel educativo o cualquier otra condición; apreciando sus opiniones, ideas y sentimientos, aunque difieran de los propios, y evitando la utilización de palabras o gestos ofensivos, despectivos o con mala intención, y en general la realización de cualquier acción que atente contra su dignidad o autoestima.
- **Responsabilidad**, Asumir los deberes y obligaciones con plena conciencia y seriedad, poniendo todo el empeño para el logro de los objetivos establecidos, reconociendo y aceptando las consecuencias de las actuaciones u omisiones propias. Es trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad, optimizando los recursos públicos asignados y sacándole el máximo provecho a las capacidades y aptitudes personales, con buena disposición para desarrollar los procesos de mejora continua y brindar cada día un mejor servicio a los diferentes grupos de interés con los que interactúa la entidad y a la ciudadanía en general.
- **Transparencia**, Garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información pública a todos los ciudadanos y grupos de interés, divulgando por los medios idóneos y en forma oportuna toda la información pública a cargo de la entidad, sin llegar a afectar la reserva y confidencialidad consagradas en las normas vigentes, en condiciones de calidad y suficiencia, en el marco de la Política de Comunicación de la entidad.
- **Justicia**, Tomar decisiones de manera objetiva, previa valoración de todos los factores que deban considerarse, sin conceder preferencias o privilegios indebidos, dando a cada

uno lo que le corresponde, tomando en consideración su comportamiento, méritos personales y derechos, con fundamento en la equidad, la razón y las normas aplicables.

## **5 POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INFIDER**

### **5.1 Política de Gestión del Talento Humano del INFIDER**

El INFIDER propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales y regionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la Dirección Administrativa y Financiera del INFIDER en cabeza de la alta gerencia implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del INFIDER, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

### **5.2 Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano en el INFIDER**

En el período 2024-2027, la Dirección Administrativa y Financiera a través el área de Talento Humano del INFIDER se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la organización.

### **5.3 Objetivos de la Planeación del Talento Humano del INFIDER**

#### **Objetivo 1. Orientar la planificación de la gestión del talento humano hacia la estrategia organizacional**

A partir del direccionamiento estratégico del INFIDER definido por la alta dirección para el periodo 2024 – 2027 y en desarrollo de la política de desarrollo administrativo contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el proceso de Gestión de Talento Humano desarrollará las siguientes actividades, dentro del marco normativo establecido y los principios y valores éticos institucionales:

- Gestionar de forma anticipada y coordinada las actividades de vinculación, permanencia y retiro de los servidores del INFIDER, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad.
- Enfocar el Plan Integral de Formación del INFIDER hacia el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de sus funcionarios, de tal forma que se asegure el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

## **Objetivo 2. Promover el desarrollo de las competencias de los funcionarios**

Teniendo como principio que la gestión del talento humano debe estar orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos del INFIDER buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, durante el periodo 2024-2027 se trabajará en las siguientes iniciativas:

- Consolidar y evaluar las necesidades de formación y capacitación detectadas en el seguimiento de la planeación institucional, así como las formuladas por los funcionarios a través de la evaluación del desempeño, con el propósito de fortalecer el Plan Integral de Formación del INFIDER.
- Definir el modelo de transferencia de conocimiento al puesto de trabajo y a los resultados, el cual debe incluir los mecanismos de evaluación de los programas formativos, las estrategias para la transferencia, el tratamiento de las barreras del aprendizaje y la evaluación de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en la realización de las actividades cotidianas.

## **Objetivo 3. Consolidar la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el periodo 2024-2027 se continuará con la implementación del SG-SST, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

- Alinear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.
- Promover y mantener buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, a través de actividades de capacitación y socialización de los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

## **Objetivo 4. Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional**

En el marco del objetivo estratégico institucional de fortalecimiento de la gestión administrativa, durante el periodo 2024-2027 el desarrollo organizacional del INFIDER se focalizará en:

- Definir y desarrollar estrategias de intervención en las áreas o grupos de trabajo que requieran un mejoramiento del clima organizacional.
- Promulgar el conocimiento y aplicación de los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad con el fin de mantener la coherencia de la gestión institucional con los principios consagrados en el mismo, la finalidad social del Estado y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del INFIDER.
- Robustecer los programas de inducción y reinducción con el fin de incentivar el sentido de pertenencia de los funcionarios a la Entidad desde su vinculación, así como el compromiso con el cumplimiento de las políticas institucionales del INFIDER.

## **6 PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES**

### **6.1 Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes del INFIDER es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual del INFIDER, la Dirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo de las todas las dependencias de la entidad, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.



## 6.2 Manual de Funciones

Teniendo en cuenta que mediante el Acuerdo 03 del 29 de marzo de 2019, se modificó la estructura orgánica del INFIDER y que mediante el Acuerdo 05 del 23 de octubre de 1998, el Acuerdo 01 del 22 de enero de 2010 y el Acuerdo 13 del 09 de noviembre de 2017 se modificó la planta de personal del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER, se adoptó mediante Resolución 71 del 09 de marzo de 2020 un nuevo manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad, atendiendo el marco normativo que rige a las entidades públicas en materia de sistemas de gestión de calidad y MECI.

Es importante resaltar que periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la entidad y a la normatividad vigente.

## 6.3 Gestión del Desempeño

### 6.3.1 Evaluación de Desempeño

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se cuenta con una guía y con formatos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del INFIDER. Para su consulta y diligenciamiento la Entidad ha venido aplicando a sus funcionarios el modelo de evaluación del desempeño aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Formación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

### 6.3.2 Acuerdos de Gestión

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del INFIDER.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

- Orientar la actuación del INFIDER hacia sus prioridades.
- Incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Para la elaboración de los acuerdos de gestión se deben seguir las siguientes fases:

- **Concertación de acuerdos de gestión y formalización:** El gerente público y su superior Jerárquico acordarán los compromisos que se deben lograr durante un período determinado, los resultados esperados, las fechas de logro e indicadores de medición.
- **Seguimiento y retroalimentación:** A estos compromisos pactados se les realizará seguimientos semestrales y retroalimentación de acuerdo con resultados para determinar posibles acciones de mejoramiento o ajustes al Acuerdo.
- **Evaluación:** Al finalizar el período de vigencia del acuerdo, se efectúa la evaluación al cumplimiento de los compromisos del acuerdo de gestión y se realiza la valoración de competencias con intervención de los pares y subalternos del gerente público para establecer el plan de mejoramiento a que haya lugar.

## 6.4 Gestión del Desarrollo

### 6.4.1 Capacitación

#### 6.4.1.1 Plan Integral de Formación-PIF

El objetivo del Plan Integral de Formación – PIF, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del INFIDER, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

El PIF se rige principalmente por las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional” y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

- **Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).**

Dentro de este contexto, el PIF del INFIDER incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales y de apoyo a la gestión para el INFIDER, a partir de los siguientes insumos:

- El Plan de Desarrollo del Departamento de Risaralda 2024-2027.
- El Plan Estratégico de la Entidad 2024 – 2027
- Las evaluaciones del desempeño y los acuerdos de gestión.
- Las necesidades de capacitación que surjan en razón de la expedición de nuevas normas.
- Las recomendaciones efectuadas en el marco de las auditorías internas y externas.
- Las necesidades detectadas por la implantación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, respecto a sus 7 dimensiones y 18 políticas.
- Programa de bienestar social.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La ejecución del PIF anterior.
- Los resultados de las encuestas de clima laboral.
- Las recomendaciones de la Comisión de Personal.
- Las necesidades y requerimientos de capacitación de cada uno de los encargados de los Ejes Temáticos.

Para la elaboración del PIF se deben seguir los pasos establecidos en el procedimiento *“Formulación Plan Integral de Formación del INFIDER*, el cual es estructurado y revisado por la dirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano, y aprobado por el Comité Institucional de Planeación y Gestión.

#### **6.4.1.2 Programa de Inducción**

El programa de inducción del INFIDER tiene los siguientes objetivos:

- Familiarizar al nuevo servidor público del INFIDER con la entidad, el servicio público y las funciones generales del Estado.
- Dar a conocer los principales aspectos del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, el Modelo Estándar de Control Interno, los diferentes procesos que se desarrollan en el INFIDER y su contribución a los fines esenciales del Estado.
- Instruir acerca de la misión y visión del INFIDER, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto del INFIDER.
- Explicar adecuadamente las funciones a cargo de cada persona, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.
- Fortalecer la gestión ética, informando sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a

los servidores públicos.

- Proporcionar lineamientos básicos en temas como Atención al Ciudadano, Derecho a la Información Pública y Transparencia, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y FURAG.

Los siguientes son los principales temas que se desarrollarán dentro del Programa de Inducción del INFIDER:

- Estructura general del INFIDER y sus objetivos
- Organización del INFIDER y direccionamiento estratégico de la entidad
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Aspectos destacados dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano: Vinculación, situaciones administrativas, evaluaciones del desempeño, retiro, prestaciones, deducciones, retenciones, Plan Integral de Formación, Plan de Bienestar, Seguridad y Salud y Clima Organizacional
- Gestión Documental
- Gestión de Recursos Físicos
- Gestión de Tecnología y Gobierno en Línea - GEL
- Atención al Ciudadano
- Transparencia y Derecho de acceso a la información
- Código de Integridad y Estrategia anti corrupción
- Control Interno
- Control disciplinario, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades a que están sujetos los servidores públicos.
- Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad

Adicionalmente, el jefe inmediato de la dependencia en la cual el funcionario desempeñará sus labores, es el responsable de realizar o designar a otro funcionario para que realice la Inducción en el Puesto de Trabajo, explicando las funciones los procesos en los cuales interviene y toda la información adicional que resulte necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

#### **6.4.1.3 Programa de Reinducción**

El programa de Reinducción del INFIDER tiene los siguientes objetivos:

- Enterar a los servidores públicos acerca de las reformas en la organización del INFIDER y de sus funciones, cuando sea del caso.
- Ajustar el proceso de integración del INFIDER al sistema de valores deseado de la entidad, afianzar su formación ética y contribuir a los fines esenciales del INFIDER.

- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión u otros aspectos estratégicos del INFIDER, cuando sea del caso.
- Divulgar los cambios en los procesos, las dependencias y en sus puestos de trabajo, cuando sea del caso.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto al INFIDER.
- Actualizar en temas de transparencia, servicio y apoyo a la gestión.

Las principales temáticas para este programa son las siguientes:

- Tópicos relacionados con la gestión de los temas misionales, legales, tecnológicos y otros vinculados a los cinco ejes temáticos definidos.
- Organización del INFIDER y de sus funciones (cuando sea del caso)
- Lineamientos estratégicos de la INFIDER.
- Código de Ética y estrategia de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, respecto a los procesos y otros aspectos que tengan mayor impacto según las necesidades identificadas.
- Gobierno en Línea y estrategia de racionalización de trámites
- Motivación y trabajo en equipo
- Actualización en temas como atención al ciudadano, derecho a la información pública, transparencia y otros temas de apoyo a la gestión.

#### 6.4.2 Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

El objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del INFIDER es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional y laboral que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

Periódicamente se debe revisar este programa, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del INFIDER se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”*

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Para la elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del INFIDER se deben seguir las siguientes fases establecidas en el procedimiento en dicho plan.

Este Plan es aprobado por el Comité Institucional de Planeación y Gestión para cada vigencia y se estructura conjuntamente con la Caja de Compensación a la que se encuentra afiliada la Entidad, teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios en cuestiones de recreación, esparcimiento, arte y cultura, deporte y clima organizacional entre otros.

En el otorgamiento de estímulos participan los funcionarios cuyas evaluaciones del desempeño, durante el año inmediatamente anterior, hayan sido sobresalientes. Una vez postulados por las diferentes áreas, se somete a aprobación del Comité Institucional de planeación y Gestión.

La Dirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano presentará anualmente, a la gerencia, un cronograma del Plan Anual de Estímulos al cual se verificará su cumplimiento en seguimientos periódicos.

El Plan Anual de Estímulos se aprobará por el Comité Institucional de planeación y Gestión a través de la dimensión de talento humano y se formalizará mediante Resolución firmada por el Representante Legal del Infider, donde se especificará entre otros las categorías participantes y los incentivos.

## 6.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normatividad aplicable es la siguiente:

- Resolución 2400 de 1979, Estatuto de Seguridad Industrial.
- Ley 9 de 1979, Código Sanitario Nacional.
- Resolución 2013 de 1986, Comité Paritario Salud Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1530 de 1996, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador.
- Resolución 1401 de 2007, Reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
- Resolución 2346 de 2007, Regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 1956 de 2008, Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo y tabaco.
- Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
- Resolución 1918 de 2009, Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2566 de 2009, Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Ley 776 de 2012, Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos.
- Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 1409 de 2012, Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 171 de 2016, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Decreto 52 de 2017, por el cual se establece el periodo de transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 089 de 2019, Se adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, la cual tiene como objetivo el fortalecimiento de los factores de prevención, tratamiento, rehabilitación e inclusión social, siendo de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el ámbito de sus competencias y responsabilidades.
- Resolución 0312 de 2019, Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del INFIDER se debe realizar lo establecido en el manual de SG-SST, el cual se realiza con la colaboración de la ARL con que cuente la Entidad.

Una vez se tienen plasmadas y estructuradas las actividades, se somete a aprobación del Comité Institucional de planeación y gestión a través de la dimensión de Talento Humano, previa revisión de la dirección Administrativa y Financiera y el área de Talento Humano.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Anual incluye los siguientes componentes:

- **Plan básico legal**
  - ✓ Capacitación al COPASST
  - ✓ Elección del Comité De Convivencia Laboral
- **Programa cero accidentes**
  - ✓ Estrategias por caídas a nivel
  - ✓ Estrategias para la prevención del Accidente de Trabajo Deportivo
  - ✓ Capacitación y conformación de Grupos de Apoyo, Comité de Emergencias
  - ✓ Simulacro
- **Otras actividades Especiales:**
  - ✓ Conciencia con inteligencia vial para conductores de carro

## 6.6 Clima Organizacional

La medición del clima laboral al interior del INFIDER tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Ley 489 de 1998, artículo 17, numeral 9:



**“ARTICULO 17. POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.** Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

*... 9. Evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo...”*

De otra parte, el Decreto 2929 de 2005 en su artículo 32, establece que las actividades de Bienestar deben contribuir a mejorar el Clima Laboral:

**“ARTÍCULO 32. Bienestar.** Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia con el propósito de mejorar sus niveles de recreación y cultura.

*Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que deseen intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los funcionarios del INFIDER en la identificación de sus necesidades y las de su familia.”*

En este contexto, la alta gerencia del INFIDER realizará periódicamente la medición del clima laboral y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos

## **7 COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

En el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, la alta gerencia del INFIDER adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:

## 7.1 Factor Entorno de Control

- Mejorar el plan de bienestar, de manera continua, a partir del análisis de la medición del clima organizacional.
- Suministrar información a partir de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.
- Lograr que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.
- Propiciar que los planes de formación y capacitación sean revisados y mejorados de acuerdo con las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información.
- Garantizar la trazabilidad de las actuaciones que se realicen dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano
- Promover de forma clara y precisa políticas de administración de riesgos dentro del Proceso.
- Colaborar con las auditorías internas y externas que se realizan en la entidad.
- Participar activamente en la revisión y actualización del Código de Integridad y el Código de Ética y Buen Gobierno, de acuerdo con los cambios en el entorno, en la normatividad y en las políticas.
- Garantizar la ejecución de las acciones identificadas en el Comité Institucional de Control Interno u otros órganos internos o externos para la mejora del Proceso de la Gestión del Talento Humano.

## 7.2 Factor Información y Comunicación

- Revisar y adecuar de forma periódica las tablas de retención documental relacionadas con la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano, bajo los lineamientos establecidos en la política de gestión documental.
- Procurar que el sistema utilizado para la recolección de información interna y externa en relación con el Proceso de Gestión del Talento Humano cuente con características tales como: la robustez para mantener la integridad, confiabilidad y

facilidad para la consulta de la información, así como los mecanismos para su actualización tecnológica.

- Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información y en la política de tratamiento de datos personales, en los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Entregar en forma oportuna, completa y con altos estándares de calidad la información requerida para la elaboración de los informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas y otras actividades que formen parte de la estrategia de Rendición de Cuentas del INFIDER.
- Formular planes de mejoramiento que respondan a los compromisos adquiridos y/o a las necesidades detectadas en el desarrollo de las diversas actividades adelantadas por la entidad.

### 7.3 Factor Direccionamiento Estratégico

- Analizar los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, para determinar las acciones correctivas que se necesitan en el Proceso.
- Verificar la capacidad, utilidad y consistencia de los indicadores de gestión utilizados en el Proceso.
- Mantener actualizado el mapa del Proceso frente a cualquier cambio realizado, y divulgar adecuadamente dichos cambios a las personas vinculadas a los mismos.
- Reportar oportunamente al administrador del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG cada vez que se efectúe una modificación al Proceso, sus procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman; divulgarlo en forma apropiada y garantizar el fácil acceso al mismo por parte de todos los servidores del INFIDER
- Tomar las acciones pertinentes frente a la planeación institucional, de acuerdo con los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas.

### 7.4 Factor Administración del Riesgo

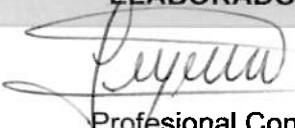
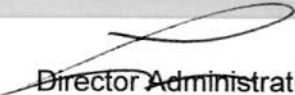
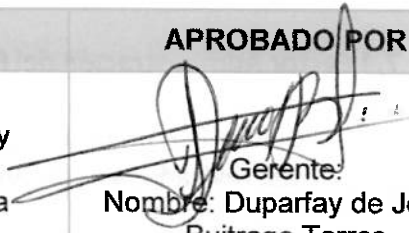
- Contar con un mapa de riesgo para el proceso de Gestión del Talento Humano, que sea revisado, actualizado y divulgado continuamente, según las necesidades,

- Mantener actualizada la política de administración del riesgo en todos los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a los cambios institucionales y en el entorno.
- Garantizar que los mecanismos de control y seguimiento permiten una adecuada administración del riesgo.
- Colaborar en la creación y actualización del mapa de riesgos de corrupción del INFIDER, así como el reporte oportuno de los posibles actos de corrupción.

## 7.5 Factor de Seguimiento

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico se realizará de la siguiente forma:

- Plan Integral de Formación PIF:
  - Indicador *"Control presupuestal capacitación"*.
  - Indicador *"Cumplimiento del PIF"*.
  - Seguimientos periódicos con la dirección Administrativa y Financiera.
- Plan de Bienestar Social:
  - Indicador *"Cumplimiento del plan de bienestar"*.
  - Seguimientos periódicos con Secretaría General.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:
  - Indicador *"Cumplimiento del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo"*.
  - Seguimientos periódicos con la dirección Administrativa y Financiera.
- Plan Anual de Vacantes:
  - Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
  - Seguimientos periódicos con la dirección Administrativa y Financiera.
- Plan de Estímulos:
  - Seguimientos periódicos con la dirección Administrativa y Financiera.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
 Profesional Contratista Nombre: Luz María Viana Delgado	 Director Administrativo y Financiero Nombre: Fabián Noreña Arboleda	 Gerente: Nombre: Duparfay de Jesús Buitrago Torres