



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022
VERSIÓN 1

SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de Aprobación
Milena Patricia Rojas Moreno Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano	María Luisa prado Mosquera Secretaria General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	DIA/MES/AÑO
	Sandra Liliana Rojas Socha Subdirectora Talento humano		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
ALCANCE	4
1. MARCO LEGAL	5
2. MARCO ESTRATÉGICO	6
2.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	6
2.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	6
2.3. PLAN SECTORIAL	7
2.4. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	7
2.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	12
2.6. PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO	13
2.7. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	14
3. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO	15
3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL PROVISTA	15
3.2. HISTÓRICO DE VACANTES.....	19
3.3. RESULTADOS DEL CLIMA LABORAL	20
3.4. SINIESTRALIDAD	22
3.5. PREPENSIONADOS, PENSIONADOS Y RETIRO FORZOSO	22
3.6. HISTÓRICO DE RETIROS.....	23
4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	24
4.1. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	24
4.2. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	27
4.4. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	28
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO	30
6. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES	31
7. INDICADORES Y SEGUIMIENTO	34

INTRODUCCIÓN

Enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el 2020 el Instituto Geográfico Agustín Codazzi estableció la Política de Gestión del Talento Humano, aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, cuyo objetivo es *“Contar con funcionarios y equipos de trabajo motivados y satisfechos por su labor, fortaleciendo la gestión del conocimiento, capacidades, competencias necesarias para el logro de los objetivos y el propósito central del IGAC”*.

Partiendo de esta directriz, se proyecta este Plan Estratégico de Talento Humano, en el que se establecen los objetivos estratégicos y la manera como se contempla conseguirlos (estrategias) durante la vigencia 2022 a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) y alineados a las rutas de creación de valor que propone MIPG, entre las cuales se encuentran ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta de análisis de datos.

Para llegar a estos objetivos, fue necesario realizar una identificación de la principal normatividad aplicable a este plan, revisión del marco estratégico de la entidad y de los lineamientos para el ejercicio de la función pública; también se consideró como insumo la información relacionada a la caracterización de la planta provista y diagnóstico de la gestión del talento humano.

Este Plan Estratégico de Talento Humano proporciona los lineamientos para los otros planes de la Subdirección de Talento Humano: plan anual de vacantes y previsión, plan de bienestar e incentivos, plan anual de seguridad y salud en el trabajo y plan institucional de capacitación y busca contemplar estrategias para fortalecer las competencias técnicas y blandas de los servidores públicos del IGAC, así como su motivación, sentido de pertenencia, compromiso y crecimiento personal y laboral, con lo cual se prevé contribuir a mejorar la calidad y oportunidad de los productos y servicios que ofrece este Instituto.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a los funcionarios públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, independientemente de su tipo de vinculación.

1. MARCO LEGAL

Tabla 1. Normatividad aplicable al Plan Estratégico de Talento Humano

Normatividad	Descripción
Decreto 1440 de 1938	Por el cual se crea el Instituto Geográfico Militar
Decreto 846 de 2021	Por el cual se modifica la estructura del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.
Decreto 847 de 2021	Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley general de educación
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
Decreto 1800 de 2019	Actualización de las plantas globales de empleo
Decreto 2365 de 2019	Ingreso de los jóvenes al servicio público
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.
Resolución 0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Circular Externa No. 100-010-2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Debido a que Colombia hace parte de los 193 países que se comprometió a adoptar la agenda de los 16 Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS–, con la cual se busca mejorar sustancialmente los indicadores de pobreza, salud, educación, igualdad de género, trabajo, infraestructura, cambio climático y justicia, entre otros, en este plan se contemplan aquellos ODS asociados:

- Salud y bienestar: A través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos
- Educación de calidad: Con la realización de capacitaciones de calidad a los servidores públicos, en algunas de las cuales se mide la percepción y el impacto.
- Igualdad de género: Cumplimiento de la Ley 581 de 2000
- Trabajo decente y crecimiento económico: Condiciones laborales adecuadas y cumplimiento de la normatividad de administración de personal
- Industrial, innovación e infraestructura: Programa “Dinos tu idea” que se realizará en el 2022.
- Reducción de las desigualdades: Actividad “Promoción de la inclusión y la diversidad”, selección de las personas teniendo en cuenta únicamente el cumplimiento de los requisitos del cargo, sin contemplar otras características de la persona, como género, creencias políticas, religiosas, condiciones físicas, entre otras.
- Paz, justicia e instituciones sólidas. Aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales desde la gestión del talento humano del IGAC.

2.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Bajo los pilares de legalidad, emprendimiento y equidad del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se encuentra un objetivo al que debe propender por cumplir el IGAC desde el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual indica:

Para prevenir la corrupción de las entidades, certificaremos al 70% de los gerentes públicos del Gobierno Nacional en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.

Adicionalmente, se encuentran las siguientes líneas del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 que se deben tener en cuenta:

- Seguridad, autoridad y orden para la libertad: Identificar funcionarios desplazados, amenazados, medidas para actuar ante estos casos
- Imperio de la ley y convivencia: Analizar riesgos de demandas por trámites de TH contra el IGAC y determinar controles a los mismos
- Alianza contra la corrupción: Capacitaciones en integridad, Código de integridad, Estrategias para evitar la corrupción
- Participación ciudadana: Formar a los servidores públicos en diálogo social, fortalecer la libertad de culto para la construcción de tejido social, promoción de la participación

electoral

Los pactos transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 con los que se prevé contribuir a través de este Plan Estratégico de Talento Humano son: Equidad para las mujeres, Gestión Pública efectiva, Transformación digital de Colombia, Calidad y eficiencia de los servicios públicos, Ciencia, tecnología y la innovación, Inclusión de todas las personas con discapacidad.

2.3. PLAN SECTORIAL

Dentro del Plan del Sector Estadística, al que pertenece el IGAC, se observan las siguientes actividades, aplicables al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano:

Tabla 2. Metas relacionadas a talento humano en el Plan Sectorial 2018-2022

ACCIONES	INDICADORES	META CUATRIENIO	UNIDAD DE MEDIDA	Meta anualizada			
				2019	2020	2021	2022
Modificar la estructura del IGAC	% de avance Implementación en la modificación de la estructura del IGAC (rediseño y modernización institucional)	100%	Porcentaje	0%	50%	20%	30%
Crear instrumentos de comunicación y pedagogía para el uso y comprensión de información de operaciones estadísticas.	Nuevos productos y servicios que implementen investigación y desarrollo	15	Número	5	9	13	15
Formar a los servidores públicos	Número de personas capacitadas	3.616	Número	1.800	677	462	677
	Aumentar el conocimiento de los servidores de la entidad.	Cuatro (4) actividades por año programadas en la Direcciones Territoriales en el marco del Plan de Fortalecimiento de capacidades para el uso de información geoespacial.	Número	4	8	12	16

2.4. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

A partir de la modificación de la estructura del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC-, reglamentada a través del Decreto 846 del 29 de julio de 2021, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó la versión 2 del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, el cual contempla los siguientes lineamientos que son base para el Plan Estratégico de Talento Humano:

Propósito central (antes misión)

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición de políticas públicas.

Objetivo retador (antes visión)

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

Objetivos estratégicos

El objetivo estratégico al que aporta directamente este Plan Estratégico de Talento Humano-PETH- es: "Implementar políticas y acciones enfocadas en el fortalecimiento institucional y la arquitectura de procesos como pilar estratégico del Instituto", el cual tiene las siguientes estrategias, productos e indicadores:

Tabla 3. Objetivo estratégico al que aporta directamente el PETH

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PERIODICIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META 2021
Rediseño del IGAC y modernización basada en procesos	Rediseño y modernización institucional	% de Avance en la implementación del rediseño y modernización institucional	Producto	Trimestral	Porcentaje	20%
Sostenimiento de las políticas del Modelo Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG)	Políticas del MIPG operando	Índice de Desempeño Institucional (IDI)	Gestión	Anual	Número	85

Los otros objetivos estratégicos institucionales a los que aporta este PETH de manera indirecta, esto es, a través de la provisión del talento humano, la capacitación, seguridad y motivación del mismo, son:

Tabla 4. Objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional 2019-2022

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Consolidar al IGAC como máxima autoridad reguladora en los temas de su competencia	Máxima autoridad reguladora
Consolidar al IGAC como la mejor entidad en la generación e integración de información geográfica, catastral y agrológica con altos estándares de calidad	Acreditación del Laboratorio Nacional de Suelos
	Eficiencia en el uso y producción de la información del Laboratorio Nacional de Suelos
	Sostenimiento de las política de restitución de tierras y atención a víctimas
	Garantizar la sostenibilidad en el tiempo de la política de paz con legalidad
	Actualización del área geográfica
	Ampliación de la cobertura en la identificación de los suelos y aplicaciones agrológicas.
	Áreas homogéneas elaboradas y actualizadas
Maximizar la disposición y uso de la información generada	Generación de productos cartográficos, geográficos y geodésicos, a partir de la implementación de instrumentos efectivos de gestión, estandarización, producción y validación.
	Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional
	Impulsar el uso y la explotación de datos y tecnologías de información geográfica a nivel institucional y territorial

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
	Fortalecimiento de la Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales
Fortalecer los recursos técnicos y tecnológicos para la modernización institucional	Implementación del SINIC (Sistema Nacional de Información de Catastro Multipropósito)
	Implementación del Nuevo SNC (Sistema Nacional Catastral)
	Unificación de Sistemas de Información de Gestión Catastral
	Mejoramiento del servicio de datos abiertos
	Modernizar la infraestructura de conectividad del IGAC
Garantizar una atención eficiente y oportuna a los ciudadanos y partes interesadas	Mejoramiento en la prestación del servicio a la ciudadanía
	Garantizar la rendición de cuentas permanente para la ciudadanía
Trabajar de manera colaborativa y participativa con nuestras partes interesadas para la generación de valor público	Fortalecimiento de estrategias de comunicación institucional
	Fortalecimiento de las alianzas estratégicas de cooperación técnica y científica
Garantizar la autosostenibilidad del Instituto por medio de estrategias de mercadeo y comercialización, orientadas a fortalecer la venta de productos y servicios de la entidad.	Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad

Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2019-2022

Valores institucionales

A través de la Resolución 448 del 24 de junio de 2021 se adoptaron los siguientes Valores Institucionales:

- Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

6. **Trabajo colaborativo:** Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
7. **Orientación al servicio:** Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

Mapa de procesos

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó un mapa de procesos, constituido por tres (3) procesos estratégicos, cinco (5) misionales, siete (7) de apoyo y dos (2) de evaluación, según se observa a continuación:

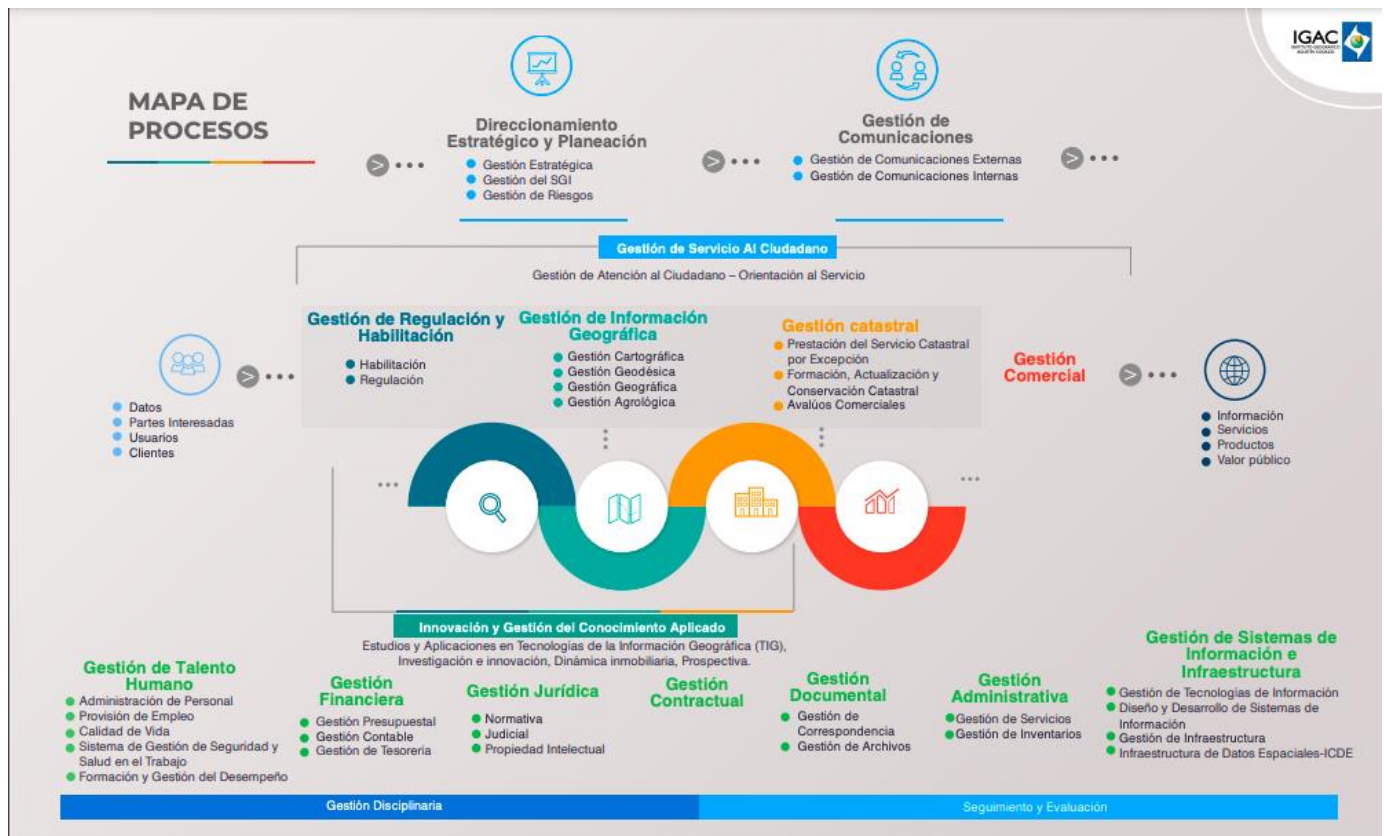


Figura 1. Mapa de procesos del IGAC

En la anterior imagen se puede observar que el proceso de Gestión de Talento Humano es de apoyo y está conformado por cinco subprocesos: administración de personal, provisión de empleos, calidad de vida, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Formación y Gestión de desempeño.

DOFA Institucional

Una vez revisada la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) del

IGAC se listan a continuación aquellos aspectos en los que la Subdirección de Talento Humano tiene implicaciones directas:

Tabla 5. DOFA IGAC

FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
<ul style="list-style-type: none"> * Proceso de modernización institucional en curso para profesionalizar y adaptar la organización a los nuevos retos de la política catastral * Talento humano altamente calificado * Equipo directivo comprometido y alineado con estrategia de la entidad * Entidad atractiva para el mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> * El 65% de la planta de personal está conformada por personal técnico y asistencial, lo que conlleva a la entidad a realizar contratación directa de profesionales. * Deficiencia en la transferencia del conocimiento técnico por parte de los funcionarios y contratistas que se retiran de la entidad * Resistencia al cambio organizacional y a la nueva política catastral que puede impactar la percepción positiva o negativa en el ambiente laboral * Diferencias en los niveles de Remuneración de funcionarios del IGAC respecto a otras entidades del sector público * Falta de articulación para la gestión entre las dependencias y las direcciones territoriales para el logro de la gestión institucional. * Cargos de planta de personal de las territoriales conformados de manera heterogénea, lo cual impide unificar roles * Dificultad en la articulación e integración de los sistemas de gestión de la entidad * Falta de uso y apropiación de la tecnología por parte de los funcionarios
OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
	<ul style="list-style-type: none"> * Mejores condiciones laborales y de remuneración en otras entidades u organizaciones del sector público y privado. * Problemas de orden público que limita el acceso al territorio para el cumplimiento de la misión institucional * Dificultad para realizar trabajo de campo debido a las medidas sanitarias adoptadas por la pandemia

Respecto a las estrategias establecidas a partir de la matriz DOFA, se observan las siguientes estrategias de tipo ofensivo (F-O) relacionadas directamente con talento humano:

- Rediseño del IGAC y modernización basada en procesos: Estrategia que fue ejecutada durante la vigencia 2021, obteniendo la modificación de la estructura organizacional con el Decreto 846.

- Sostenimiento de las políticas del Modelo Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG)

2.5. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca al reconocimiento institucional.
- **Articulación interinstitucional:** adelantar acciones de coordinación, cooperación y articulación interinstitucional con otras organizaciones del sector público o privado, del orden territorial, nacional o internacional con el fin de formular e implementar la estrategia en pro de resolver las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad del instituto.
- **Enaltecimiento del servidor público:** Resaltar la importancia de las personas que hacen parte de los equipos de trabajo y cómo su bienestar (laboral y personal) se refleja en el logro de los propósitos. Para lo cual se requiere evidenciar el compromiso y la correcta orientación por parte de quienes son los líderes formales (directivos), así como el interés de motivar.
- **Compromiso:** la gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la

determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

- **Acompañamiento gradual:** A partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la gestión estratégica del talento humano
- **Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas
- **Mejoramiento continuo:** poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor

2.6. PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO

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:

- 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.

2.7. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor", estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



Figura 2. Rutas de creación de valor. Fuente: DAFP

- **Ruta de la felicidad:** Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, para implementar incentivos basados en salario emocional y para generar innovación con pasión.
- **Ruta del Crecimiento:** Ruta para implementar una cultura del liderazgo basado en valores, preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- **Ruta del Servicio:** para implementar una cultura basada en el servicio, en el logro y la generación de bienestar.
- **Ruta de la Calidad:** Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en —hacer siempre las cosas bien y para generar una cultura de la calidad y la integridad

- **Ruta de Análisis de Datos:** para entender a las personas a través del uso de los datos.

3. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

Existen oportunidades de mejora relacionadas a la caracterización de la planta de personal provista, ya que se requiere el levantamiento y actualización de información, tales como servidores en condición de discapacidad, desplazamiento, calidad de víctimas del conflicto armado, padres o madres cabeza de hogar, mujeres gestantes.

3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

Con corte a 31 de diciembre de 2021, el IGAC cuenta con 844 cargos provistos de un total de 1125 cargos de planta (correspondiente al 75%), de los cuales el 45,6% se refiere a mujeres y 54,4% a hombres. El 34,8% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 34,4% a nivel profesional, 25,9% a nivel técnico, 4,5% directivo y 0,4% asesor, como se observa en la Tabla 6.

Tabla 6. Género por nivel

Nivel	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
Directivo	13	25	38	4,5%
Asesor	3	0	3	0,4%
Profesional	128	162	290	34,4%
Técnico	77	142	219	25,9%
Asistencial	164	130	294	34,8%
Total	385	459	844	

Se observa que el 34,2% de los cargos del nivel directivo (gerentes públicos) están ocupados por el género femenino, con lo cual se cumple la Ley 581 de 2000, donde se establece la obligatoriedad de que al menos el 30% de los cargos de nivel decisorio sean ocupados por mujeres. La mayor cantidad de brecha por género en ocupación de nivel directivo se encuentra en los Directores Territoriales ya que, de 22 de estos cargos, 17 son ocupados por hombres.

Respecto al tipo de vinculación, se observa que 46 personas están vinculadas por libre nombramiento y remoción, 403 en propiedad y 225 en provisionalidad, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 7. Tipo de vinculación por nivel

Tipo de vinculación	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Libre nombramiento y remoción-encargo	5	0	0	0	0	5
Libre nombramiento y remoción-propiedad	33	3	1	0	4	41
Carrera administrativa - Propiedad	0	0	133	172	98	403
Carrera administrativa - Provisional	0	0	54	29	142	225
Carrera administrativa – Encargo	0	0	102	18	50	170
Total	38	3	290	219	294	844

Respecto al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los funcionarios tienen más de cinco años en la Entidad, como se observa en la siguiente gráfica:

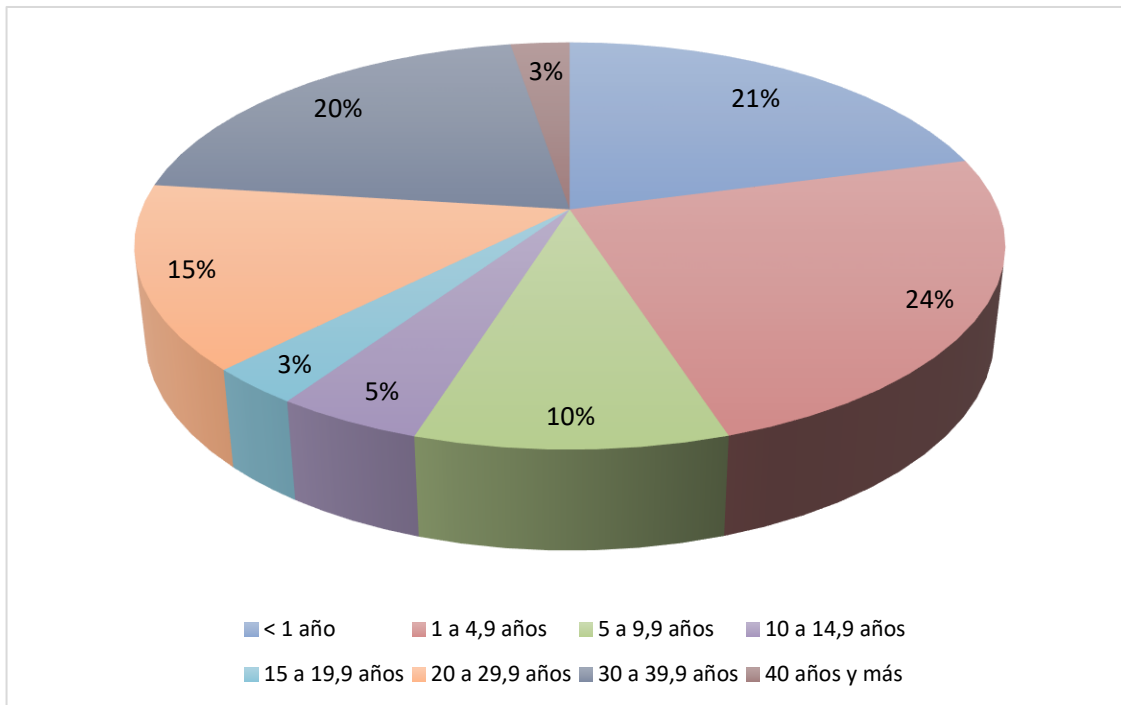


Figura 3. Tiempo de antigüedad de servicio en el IGAC

Con corte a diciembre 31 había 258 funcionarios sindicalizados pertenecientes a SINTRAGEOGRÁFICO y 35 a UDEMÉRITOS.

La distribución de personas por nivel jerárquico y dependencia se muestra a continuación:

Tabla 8. Ubicación por nivel directivo

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Subdirección Administrativa y Financiera	1		16	4	30	51
Subdirección de Cartografía y Geodesia	1		18	22	1	42
Dirección Territorial Boyacá	1		8	12	19	40
Dirección Territorial Valle	1		8	12	18	39
Dirección Territorial Cundinamarca	1		5	11	19	36
Dirección Territorial Santander	1		6	12	17	36
Dirección Territorial Atlántico	1		9	7	15	32
Dirección Territorial Risaralda	1		7	10	10	28
Dirección Territorial Nariño	1		6	11	9	27
Dirección Territorial Cesar	1		6	9	10	26
Dirección Territorial Córdoba	1		6	10	9	26
Dirección Territorial Norte de Santander	1		7	4	14	26
Dirección Territorial Tolima	1		5	9	11	26

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección Territorial Meta	1		6	6	10	23
Dirección Territorial Huila	1		8	5	8	22
Subdirección de Geografía			13	8	1	22
Dirección Territorial Caldas	1		7	7	6	21
Dirección Territorial Cauca	1		6	7	7	21
Subdirección de Agrología	1		13	4	3	21
Dirección Territorial Bolívar	1		5	7	6	19
Dirección Territorial Magdalena	1		7	6	4	18
Dirección Territorial Quindío	1		5	4	8	18
Subdirección de Talento Humano	1		7	3	6	17
Dirección de Investigación y Prospectiva	1		11	2	2	16
Dirección Territorial Sucre	1		7	3	5	16
Dirección Territorial Caquetá	1		4	5	5	15
Dirección Territorial Guajira	1		6	5	3	15
Oficina de Relación con el Ciudadano	1		5		9	15
Dirección Territorial Casanare	1		6	2	3	12
Subdirección de Agrología - LNS			7	1	1	9
Subdirección de Proyectos	1		6	1	1	9
Dirección de Gestión de Información Geográfica	1		5	1	1	8
Subdirección de Información	1		6		1	8
Dirección General	1	2			4	7
Oficina Asesora de Planeación		1	5		1	7
Subdirección General			3	2	2	7
Observatorio Inmobiliario Catastral			6			6
Oficina Asesora Jurídica			3		3	6
Subdirección de Sistemas de Información	1		2	3		6
Dirección de Regulación y Habilitación			3		2	5
Oficina Comercial			1	2	2	5
Oficina de Control Interno	1		3	1		5
Oficina de Control Interno Disciplinario	1		2		2	5
Subdirección de Avalúos			4		1	5
Subdirección de Infraestructura Tecnológica	1		2	1	1	5
Dirección de Gestión Catastral	1		2		1	4
Dirección de Tecnologías de Información y Com.	1		2		1	4
Oficina Asesora de Comunicaciones			3		1	4
Secretaría General			2		1	3
Total	38	3	290	219	294	844

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 35% de los funcionarios públicos tienen edades entre 51 y 60 años, de los cuales el 60.5% corresponden a hombres. La distribución de las personas por edad se observa en la siguiente gráfica:

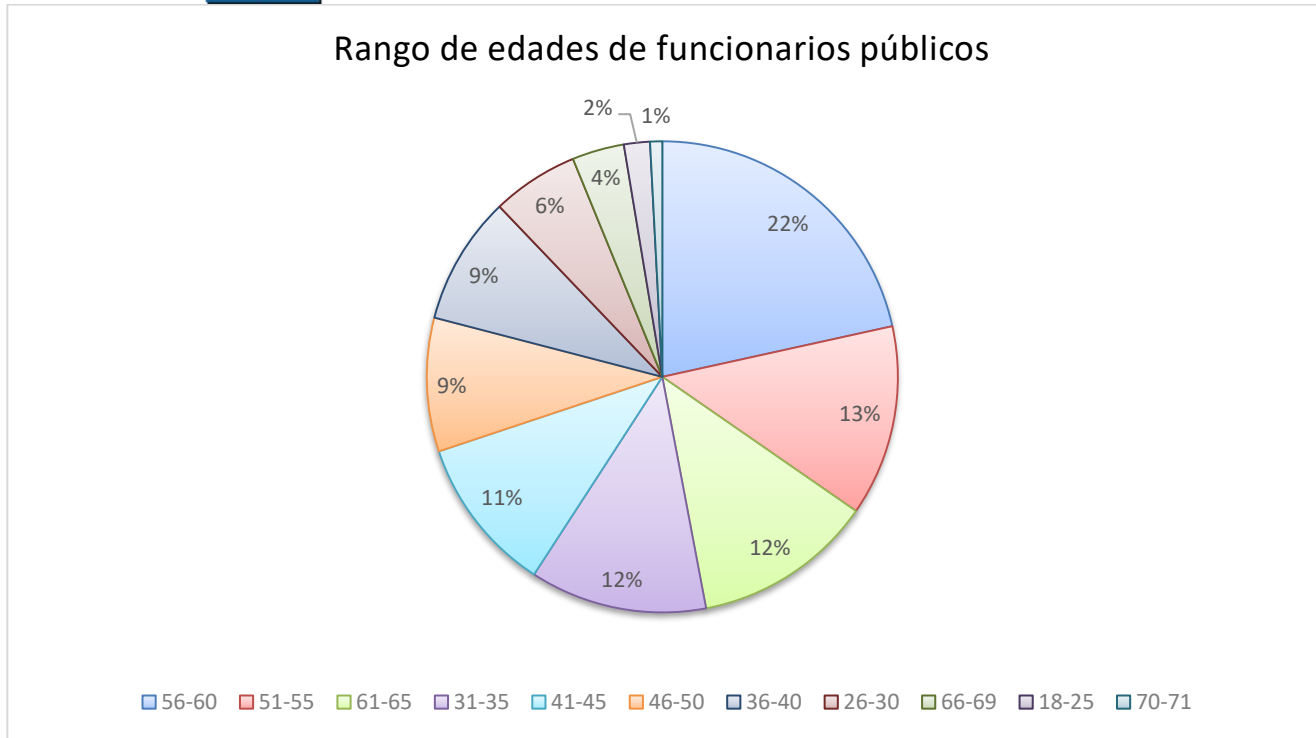


Figura 4. Rango de edades de los funcionarios públicos

De acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, el número de jóvenes entre 18 y 28 años del nivel profesional que se han vinculado en la planta de personal de la entidad en el 2020 fueron tres (3) y en el 2021 fueron veinticuatro (24).

Respecto a la formación académica máxima alcanzada, se observa que el 28% de los servidores públicos son profesionales, 24% son especialistas, 26% bachilleres, 9% tecnólogos, 6% técnicos. Mientras 49 funcionarios tienen maestría, sólo uno tiene doctorado, como se observa en la siguiente gráfica:

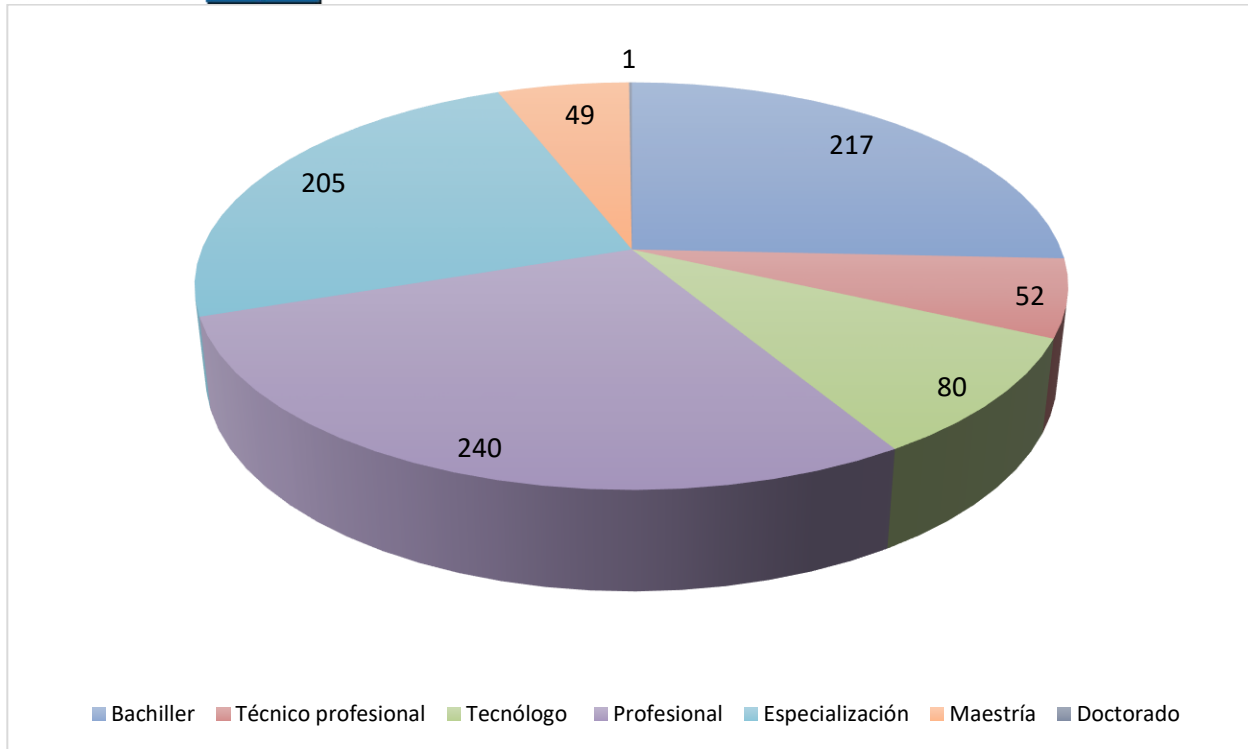


Figura 5. Máximo nivel educativo de los servidores públicos

3.2. HISTÓRICO DE VACANTES

Consultada la información reportada en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG- y en el Plan Anual de Vacantes de cada vigencia, se obtiene el histórico de vacantes que se detalla en la Tabla 9, donde se observa que, debido a la posesión de personas que ganaron el concurso de méritos con la convocatoria No. 337 de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil-CNSC-, se disminuyeron los cargos vacantes en el 2018 y 2019 respecto a lo reflejado en el 2017. No obstante, en los últimos dos años ha aumentado este número; en el 2021 esto se debió a la reestructuración administrativa ocurrida con el Decreto 846 de 2021.

Tabla 9. Histórico de vacantes 2017-2021

Año	Dic 31 de 2017	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021
Total vacantes	597	361	299	353	281
Total planta	1054	1054	1054	1054	1125
% vacantes	57%	34%	28%	33%	25%
% de ocupación	43%	66%	72%	67%	75%

3.3. RESULTADOS DEL CLIMA LABORAL

La última medición del clima organizacional fue realizada del 21 de agosto al 7 de septiembre de 2020, en la cual participaron 743 de 937 funcionarios públicos (correspondiente al 79.8%) y se midieron tres aspectos:

- Macroclima: Percepciones de la entidad en su imagen conjunta
- Microclima: Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos
- Clima personal: Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad

Algunas conclusiones de esta medición son:

- El índice general de clima (75,5%) y el índice de orgullo por pertenecer a la entidad (81,1%) se encuentran en un nivel **aceptable**, lo cual impacta la motivación de los servidores evidenciando que existe un clima que es susceptible de mejorar en algunos aspectos
- Se identifica además que las percepciones de los niveles micro y personal se encuentran muy cercanas entre sí, ambas ideales y son superiores a la percepción como un todo (macro), estando este último en un rango aceptable.
- La principal fortaleza identificada es la mejora continua, es decir, que dentro de la entidad las personas reconocen las formas y maneras que tiene la entidad para alcanzar los objetivos que misionalmente tiene la entidad.
- Con respecto a las variables de liderazgo, se identifica que la percepción más favorable está en el transaccional, el cual se evidencia cuando los líderes son claros, entregan toda la información necesaria para la ejecución de labores y brindan retroalimentación a sus equipos. Es de resaltar que esta variable se encuentra bien calificada en los niveles micro y clima personal, sin embargo, en el aspecto macro se encuentra en un nivel aceptable.
- El Liderazgo Transformacional está relacionado con aquellos aspectos que generan admiración y respeto por parte de los equipos de trabajo, incentivando a dar la milla extra en las labores diarias; Esto implica enseñar con el ejemplo, transmitir la importancia de cada labor para el IGAC incentivando la innovación y la creatividad. El resultado de esta variable corresponde a un nivel aceptable en el macro clima.
- Llama la atención que los ítems que menor calificación presentan, están relacionados con situaciones de crear apoyo y generar confianza entre compañeros siendo la mayor posibilidad de acción que tiene la entidad al día de hoy, en particular por que la dimensión relacionada con los valores, el respeto por el tiempo, por la carga laboral está baja.
- En general se percibe un clima organizacional que es adecuado al momento de realizar la evaluación y que permite que las relaciones entre las personas, la comunicación entre éstas y los elementos que generan motivación estén presentes a la hora de ejecutar las tareas y actividades para los cuales las personas están vinculadas, sin embargo, las oportunidades de desarrollo y de aportar para el crecimiento no son notables.
- Se puede evidenciar que hay rasgos de mediana criticidad o que merecen un grado de intervención inmediata, por lo que se puede evidenciar que los programas de bienestar y calidad de vida son bien recibidos por parte de las personas de la entidad.

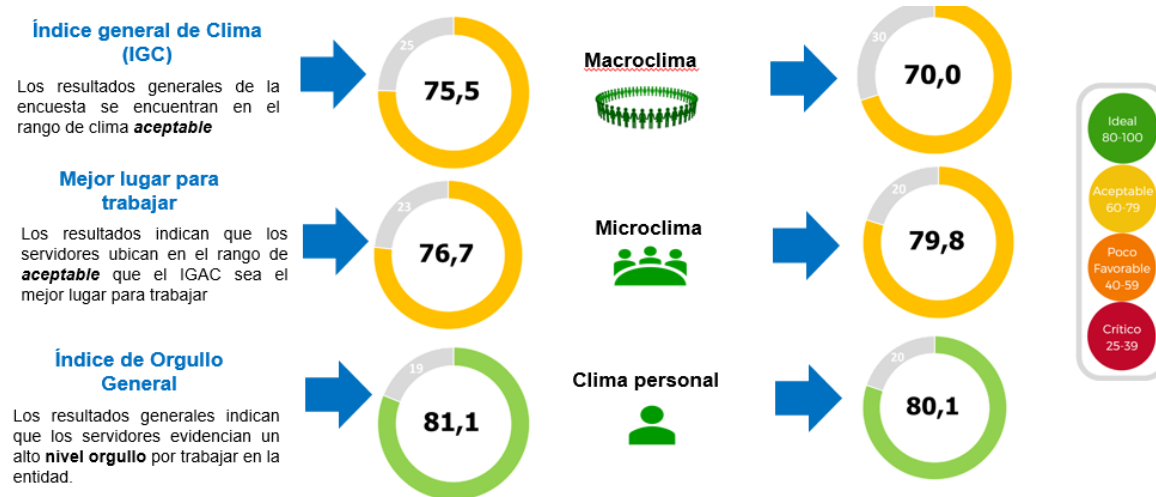


Figura 6. Resultados generales de la encuesta de clima organizacional

De los resultados obtenidos en la mencionada encuesta se observan como sobresalientes que el 91,1% de los encuestados manifiesta estar orgulloso de trabajar en el IGAC, el 89,3% indicó conocer la misión y visión del IGAC, el 89% reconoce que ofrece su apoyo cuando sus compañeros y jefes lo necesitan. El 88,2% de los funcionarios coincidió en que realizan con gusto todas las labores que me son asignadas, el 88,1% siente que trabajar en equipo permite que su dependencia obtenga buenos resultados y el 87,7% ha apropiado y seguido los valores institucionales del IGAC.

Los aspectos cuya percepción a nivel general dentro de la Entidad fueron percibidos de manera no tan favorable son:

- Siento que puedo apoyarme más en los demás servidores que en el jefe de mi dependencia
- En el IGAC se escuchan las opiniones de los servidores para tomar decisiones.
- Los servidores se sienten libres y confiados de dar opiniones sobre los problemas de la entidad.
- El IGAC promueve los espacios necesarios para que los servidores propongan soluciones ante los problemas que se presentan.
- Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones
- El IGAC me proporciona lo que necesito para trabajar desde casa

Algunas recomendaciones y sugerencias del prestador de servicio que realizó la encuesta son:

- Para seguir manteniendo y elevando la eficacia frente a la satisfacción del clima laboral, es recomendable trabajar actividades con todos los servidores que resalten el valor del respeto por el otro, por su tiempo y por las formas de relacionamiento, tales

como: reuniones semanales, charlas con el director, “hablemos de nosotros”. Adicionalmente en este espacio, se puede gestionar la variable: Estímulo al Desarrollo Organizacional, mencionando los cambios, y nuevas situaciones a las que haya lugar dentro de la entidad.

- Para seguir fomentando el orgullo y el sentido de filiación hacia la entidad, es recomendable realizar actividades dictadas por los mismos funcionarios en: Comunicación positiva, inteligencia emocional, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, adaptación al cambio y trabajo desde lo colectivo y cooperativo.
- Sugerimos realizar unas “olimpiadas del conocimiento”, para poder seguir manteniendo y fortaleciendo la capacidad que tienen los servidores de ver al otro como un agente de apoyo y soporte para que sumen a los objetivos de la entidad.

3.4. SINIESTRALIDAD

Desde mitad de 2017 el IGAC se cambió a la ARL Positiva, por lo que la cantidad de accidentes laborales de ese año reportados por esa Entidad son 32, mientras que en el 2018 esta cantidad ascendió a 85, de las cuales 23 fueron por la realización de eventos deportivos en los que participaron funcionarios del IGAC. En el 2019 y 2020 se observa una considerable disminución de los accidentes laborales debido principalmente a la presentación de la pandemia mundial COVID 19 que conllevó a la realización del trabajo en casa. Ver Tabla 10.

Tabla 10. Histórico de siniestralidad 2017-2021

Tipo de Accidente de Trabajo	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Propios del Trabajo	20	46	40	9	2	117
Riesgo Biológico	1	3	0	32	5	41
Deportivos	2	23	8	0	0	33
Recreativo o cultural	1	0	0	0	0	1
SOAT	0	4	0	0	0	4
Otros	8	9	0	1	30	48
TOTAL	32	85	48	42	37	244

Origen Enfermedad Laboral	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL	%
Profesional	7	1	3	1	0	12	71%
Común	2	1	1	1	0	5	29%
Mixto	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL	9	2	4	2	0	17	100%

3.5. PREPENSIONADOS, PENSIONADOS Y RETIRO FORZOSO

A diciembre 31 de 2021, por requisito de edad, se encuentran 272 servidores públicos en alguna de las categorías de prepensionado, pensionado o retiro forzoso, representando el 32% del total de planta provista, según se detalla en la siguiente Tabla:

Tabla 11. Proyección de vacancia por edad a diciembre 2021

Categoría	Femenino	Masculino	Total general
Pensionado	89	65	154
Prepensionado	38	76	114
Retiro forzoso	1	3	4
Total general	128	144	272

3.6. HISTÓRICO DE RETIROS

En los últimos seis años se han retirado de la Entidad 805 personas, de las cuales el 46% se debió a que se encontraban en nombramiento provisional. Concordante a lo expuesto en el numeral anterior, de las 370 en provisionalidad, 144 se retiraron en el 2018 por el nombramiento de las personas que ganaron el concurso de méritos realizado por la CNSC y en el 2021 este número ascendió a 151 como consecuencia de la reestructuración.

No obstante, como se observa en la Tabla 12, el mayor número de personas que se han ido del IGAC se ha debido a renunciaciones (384), encontrando una tendencia al incremento desde la vigencia 2017 al 2020. Se desconocen las razones que motivaron las mencionadas renunciaciones.

Tabla 12. Histórico de retiros 2016-2021

Vigencia	Abandono	Destitución	Insubsistencia	Muerte	Nombramiento Provisional	Pensión	Renunciación	Total
2016		2		1	36		53	92
2017				4	17	2	29	52
2018	1	2	2	1	144	13	59	222
2019			2	1	19		78	100
2020		1	2	5	3		84	95
2021				4	151	8	81	244
Total	1	5	6	16	370	23	384	805

4. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico de la gestión del talento humano en el IGAC, se tomaron las siguientes fuentes: medición de desempeño institucional, la matriz de gestión estratégica de talento humano, autodiagnóstico de la política de integridad.

4.1. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Al consultar los resultados obtenidos medición de desempeño institucional realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se obtiene que la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- ha ido mejorando en los últimos tres años, pasando de 74.7 en el 2018 a 82,6 en el 2020, como se muestra en la Figura 1.

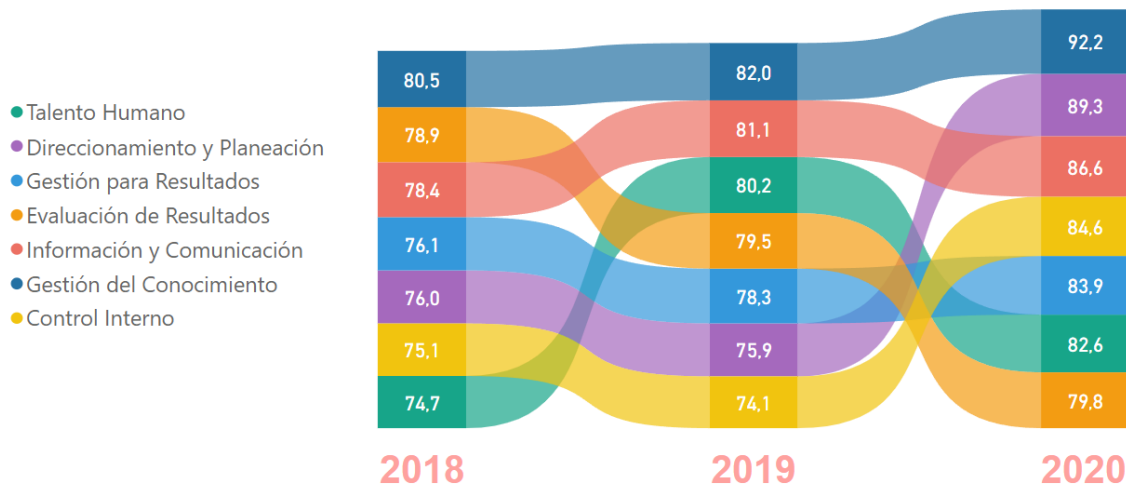


Figura 7. Comparativo por dimensión del MIPG 2018-2020

Fuente. Tomado de medición de desempeño Institucional. DAFP. 2021

Concordante a lo anterior, la política denominada “Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH” del IGAC también ha ido incrementando año tras año, pasando de un puntaje de 75.2 en 2018 a 89.5 en 2020; mientras tanto, la política de integridad ha mantenido un comportamiento constante en los tres años, donde se observa que del año 2019 al 2018 sólo aumento dos puntos porcentuales, mismos que se disminuyeron en el 2020, como se observa en la Figura 2.

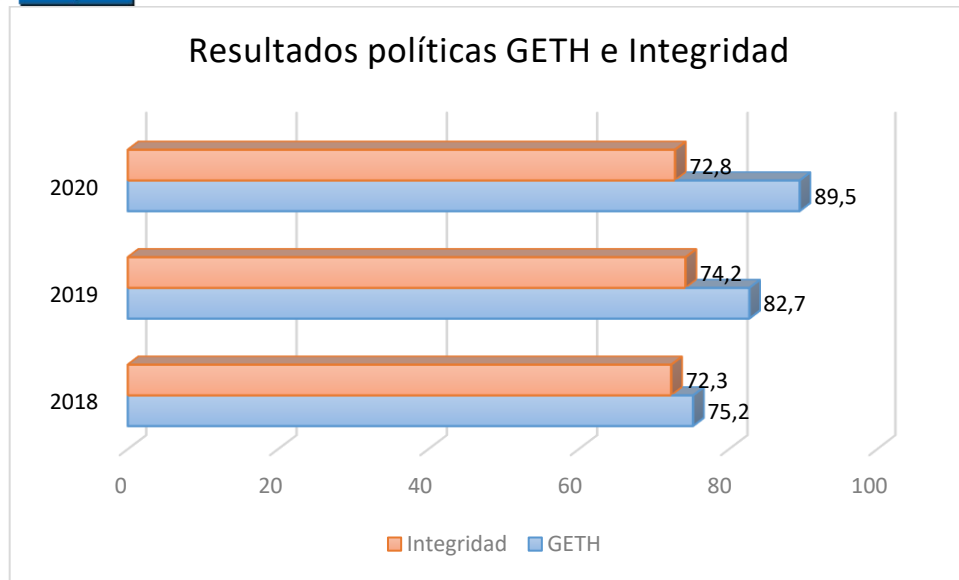


Figura 8. Resultados de las políticas GETH e Integridad 2018-2020

Al consultar lo diligenciado en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG– correspondiente a la vigencia 2020, se observa que en la política GETH los aspectos que se debían fortalecer en el 2021 son:

- Formalizar empleos en el marco del Decreto 1800 de 2019, lo cual se refiere a actividades que deben desempeñar las entidades para mantener actualizadas las plantas de personal. Se cumplió con la modificación de la estructura organizacional del IGAC realizada durante el 2021.
- Modificar el manual de funciones incluyendo las equivalencias, para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al Decreto 2365 de 2019. Durante el 2021 se realizaron dos modificaciones al Manual de Funciones, uno con la Resolución 526 de 2021 y otra con la Resolución 1849 de 2021
- Vincular a jóvenes entre 18 a 28 años del nivel profesional en la planta de personal, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019. En el 2020 se vincularon 3 jóvenes del nivel profesional y en el 2021 esta cifra ascendió a 24.
- Realizar con mayor frecuencia la reinducción al personal, ya que actualmente se lleva a cabo cada dos años. Se realizó reinducción en el 2021, pese a haberla hecho en el 2020.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación -PIC ejes de probidad y ética de lo público. En el PIC 2021 se incluyeron socializaciones del código de integridad y curso de integridad.
- Analizar causas de retiro y tenerlas en cuenta para mejorar la gestión del talento humano. En el numeral 3.6 se observa el histórico de retiros desde la vigencia 2016 hasta la 2021; sin embargo, es importante establecer un mecanismo para identificar las causas de las renunciaciones, las cuales constituyen la mayor proporción de retiros.
- Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. En el 2021 se elaboró, oficializó e inició la implementación del procedimiento “Transferencia de

Conocimientos de Funcionarios en Calidad de Prepensionados"; sin embargo, hace falta continuar estableciendo mecanismos de transferencia de conocimiento en otras circunstancias diferentes a prepensionados.

- Disponer de recursos para adelantar concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se destinaron y asignaron los recursos necesarios para el concurso de méritos.
- Nivel de madurez de la gestión estratégica en transformación.
- Mejorar el nivel del área de talento humano. En el 2020 era un Grupo Interno de Trabajo y con la modificación en la estructura organizacional, en el 2021 pasó a ser una Subdirección (directivo de segundo nivel)
- Implementar el teletrabajo de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008. En el 2021 se conformó el equipo líder, se expidió acto administrativo para iniciar el teletrabajo, se presentaron 206 solicitudes de teletrabajo. En el 2022 se continuará con el proceso.
- Rediseño organizacional o reestructuración organizacional. Ejecutada durante el 2021
- Identificar personas con discapacidad, ya que en el 2020 se reportó en cero esta información.

Otra política que hace parte de la Dimensión de Talento Humano es la Política de Integridad, ante la cual se debe fortalecer:

- Evaluar o realizar seguimiento al cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores, lo cual se trabajará en el 2022.
- Diseñar y ejecutar acciones de mejora para la implementación del código de integridad, a partir de sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos e informes de control interno o auditorías.
- Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés, que incluyan: procedimientos para la declaración de impedimentos y recusaciones, registro de conflicto de intereses tramitados, análisis de las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflicto de intereses. En el 2021 se elaboró el procedimiento de manejo y declaración del conflicto de interés, no se han presentado registros de declaración de conflictos.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés. En el 2022 se trabajará en fortalecer este punto.
- Utilizar las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos como insumo para la identificación de conflictos de interés, así como recopilar y clasificar la información contenida allí, preservando la privacidad, anonimización y demás procedimientos para información personal. En el 2022 se trabajará en fortalecer este punto.

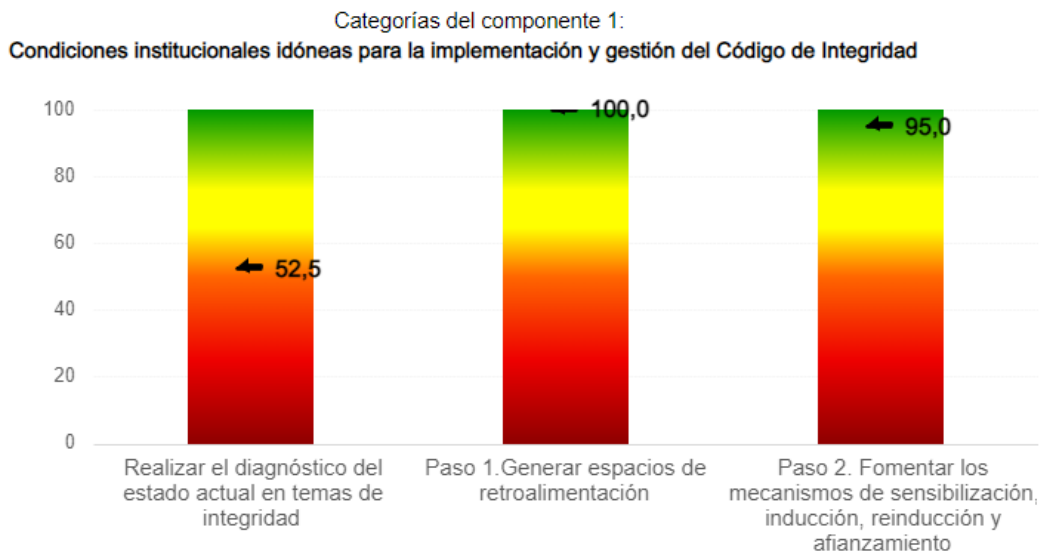
Respecto a la política Equidad de la mujer, los puntos a fortalecer son:

- Desarrollar políticas, programas, proyectos o acciones específicas orientadas al cierre de brechas entre hombres y mujeres, en categorías como Empoderamiento económico, político, educativo, físico
- Contar con un equipo o grupo de trabajo que se encarga de manera específica de los temas de mujer y género
- Capacitaciones para erradicar estereotipos de mujeres

- programas que permitan balancear el ámbito laboral con el familiar o personal tales como Días adicionales a los otorgados por licencia de maternidad y de paternidad, Servicio de guardería para hijos o hijas de las y los colaboradores, Código de vestuario libre

4.2. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el primer trimestre de 2021 dio como resultado un puntaje de 79, obteniendo para el componente Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad un puntaje de 81.7 y Promoción de la gestión del Código de Integridad un puntaje de 75.



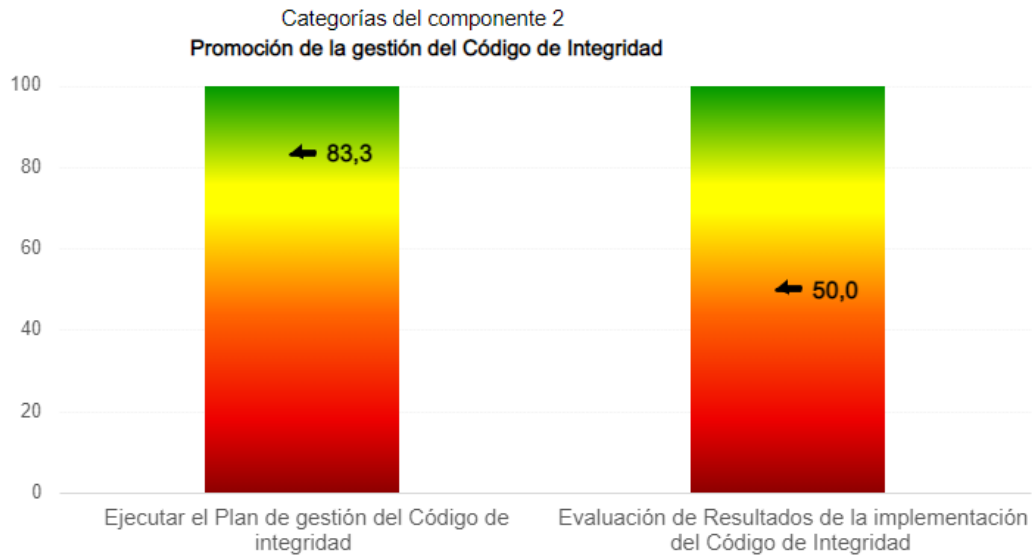


Figura 9. Resultados de autodiagnóstico de la Política de Integridad

4.4. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El 29 de diciembre de 2021, la ARL Positiva realizó la evaluación a los 60 estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe implementar el IGAC conforme a lo dispuesto por la Resolución 0312 de 2019, encontrando un porcentaje de cumplimiento del 87.5%, encontrando que el estándar mínimo que más falta por cumplir se refiere a “Gestión de peligros y riesgos”, como se observa en la siguiente gráfica:



Figura 10. Evaluación por estándar mínimo de seguridad y salud en el trabajo

Dentro de las recomendaciones dadas por la ARL en esta evaluación de estándares mínimos se encuentran:

- Contar con un presupuesto definido para las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Actualmente la responsable del SGSTS cuenta con un certificado del curso de 50 horas de fecha abril de 2016, por lo que se debe actualizar el certificado.
- Es necesario establecer programa de estilos de vida y entorno saludable
- Es necesario reportar los accidentes laborales a la EPS
- Cada vez que se realicen estudios o mediciones higiénicas, es necesaria su socialización al COPASST
- Crear mecanismo para asociar las responsabilidades de los trabajadores al SGSST
- Incluir la parte de seguridad y salud en el trabajo en el procedimiento de mantenimiento de infraestructura, equipos y herramientas

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO

Una vez analizada la plataforma estratégica de la Entidad, la caracterización de los servidores públicos que laboran en el IGAC y el diagnóstico de la gestión del talento humano, se contemplan como objetivos estratégicos a cumplir durante la vigencia 2022, los siguientes:

- Proveer con personal competente, los cargos vacantes del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, provisionales o encargos teniendo en cuenta el estimado de vacantes, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.
- Fortalecer el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC a través del cumplimiento legal y de estándares mínimos.
- Fortalecer las competencias y motivación de los servidores públicos que laboran en el IGAC por medio de actividades de formación y bienestar laboral.
- Establecer estrategias para incrementar las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y productividad de los funcionarios del IGAC.
- Desarrollar la transferencia del conocimiento del funcionario que se retira del IGAC con el propósito de asegurar la continuidad de los procesos, la preservación de la memoria histórica y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

Alineadas a los objetivos estratégicos anteriormente descritos, al ciclo de vida del servidor público dentro de la Entidad y las rutas de creación de valor detalladas en el numeral 2.3., se plantean las siguientes estrategias:

Tabla 13. Estrategias de talento humano alineadas al ciclo de vida y rutas de creación de valor

Ciclo de vida del servidor público	Rutas de creación de valor	Estrategia
Ingreso	Ruta del análisis de datos	Más manos en menos tiempo
Desarrollo	Ruta de la felicidad	Éxito hacia la felicidad
	Ruta del crecimiento	Líderes inspirando el crecimiento
	Ruta de la calidad	El hábito de la calidad
	Ruta del servicio	Vivir para servir
Retiro	Ruta de la felicidad	Transfiriendo conocimientos

Estrategia 1. Más manos en menos tiempo

Objetivo estratégico asociado: Proveer con personal competente, los cargos vacantes del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, provisionales o encargos teniendo en cuenta el estimado de vacantes, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.

Descripción: Esta estrategia está orientada a garantizar la vinculación del personal que requiere el Instituto para el cumplimiento de la prestación de los servicios misionales y de los procesos de apoyo.

Las actividades que se encuentran dentro de esta estrategia son:

- Elaboración e implementación del Plan anual de vacantes y de previsión
- Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)
- Actualización de la información en el SIGEP
- Mejoramiento en el sistema de información de planta para garantizar información confiable, íntegra, completa y oportuna.
- Implementación del programa Estado Joven para fomentar la práctica laboral en el sector público.
- Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos
- Identificar situaciones de discapacidad y de desplazamiento de los servidores
- Realizar automatización para procesos de encargos

Estrategia 2. Éxito hacia la felicidad

Objetivos estratégicos asociados:

- Fortalecer el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC a través del cumplimiento legal y de estándares mínimos.
- Fortalecer las competencias y motivación de los servidores públicos que laboran en el IGAC por medio de actividades de formación y bienestar laboral.

Descripción: En esta estrategia se contemplan las actividades orientadas a promover servidores públicos que se sientan felices y desarrollados con las actividades que ejecutan, para lo cual es indispensable el bienestar, los incentivos y el entorno seguro y saludable.

Las principales actividades dentro de esta estrategia son:

- Elaboración e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Elaboración e implementación del Plan de bienestar e incentivos
- Desarrollo del Teletrabajo
- Implementación de horarios flexibles
- Medición del clima y cultura organizacional
- Formulación e implementación del Plan de Capacitaciones, el cual incluye entrenamiento, inducción y reinducción.
- Implementación del programa "dinos tu idea", para promover la escucha de ideas de mejora innovadoras.
- Implementación del programa "Servimos"
- Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados
- Programa de desvinculación asistida por otras causales

Estrategia 3. Líderes inspirando el crecimiento

Objetivo estratégico asociado: Establecer estrategias para incrementar las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y productividad de los funcionarios del IGAC.

Descripción: Con esta estrategia se busca que los líderes de procesos del IGAC propicien espacios de desarrollo y crecimiento del personal que tiene a su cargo, promuevan el trabajo en equipo y el reconocimiento a la labor realizada, para lo cual se contemplan las siguientes actividades:

- Inducción y reinducción
- Realización de acuerdos de gestión
- Formulación e implementación del Plan de Capacitaciones.
- Programa "medición de la productividad" para detectar áreas de mejora, plantear nuevas estrategias, tomar decisiones acertadas y contrarrestar resultados de la evaluación de desempeño.
- Establecer lineamientos para encuentros horizontales (personas que ocupan el mismo cargo en diferentes territoriales o dependencias) para compartir soluciones a problemáticas similares o materializar ideas de mejora.

Estrategia 4. El hábito de la calidad

Objetivo estratégico asociado: Fortalecer las competencias y motivación de los servidores públicos que laboran en el IGAC por medio de actividades de formación y bienestar laboral.

Descripción: Fomentar el hábito de hacer las cosas bien desde la primera vez redundando en servicios y productos de calidad que se ofrecen a la ciudadanía, disminuye tiempos y recursos ocasionados por reprocesos y fortalece la credibilidad y buena imagen hacia el IGAC, motivo por el cual esta estrategia está orientada a una cultura de calidad, para lo cual se plantean las siguientes actividades:

- Realización de la evaluación de desempeño
- Divulgación y aplicación del código de integridad
- Medición del clima y cultura organizacional
- Alienación de los resultados de encuestas de satisfacción con los resultados de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones necesarias.

Estrategia 5: Vivir para servir

Objetivo estratégico asociado: Fortalecer las competencias y motivación de los servidores públicos que laboran en el IGAC por medio de actividades de formación y bienestar laboral.

Descripción: Esta estrategia está orientada a recalcar el valor del servicio que debe caracterizar a todos los servidores públicos del IGAC, para lo cual se contemplan desarrollar las siguientes actividades:

- Medición del clima y cultura organizacional
- Elaboración e implementación del Plan de bienestar e incentivos
- Realización de la evaluación de desempeño
- Divulgación y aplicación del código de integridad
- Medición y fortalecimiento de los servicios prestados por la Subdirección de Talento Humano

Estrategia 6: Transfiriendo conocimientos

Objetivo estratégico asociado: Desarrollar la transferencia del conocimiento del funcionario que se retira del IGAC con el propósito de asegurar la continuidad de los procesos, la preservación de la memoria histórica y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Descripción: Teniendo en cuenta la edad de los funcionarios públicos y la cantidad de personas que realizarán retiro forzoso o se pensionarán, se contemplan las siguientes actividades en esta estrategia:

- Analizar causas de retiro y tenerlas en cuenta para mejorar la gestión del talento humano
- Establecer procedimiento para transferencia de conocimientos
- Realizar procesos de transferencia de conocimientos
- Establecer como política que temas importantes del IGAC estén liderados por funcionarios públicos y no por contratistas.

7. INDICADORES Y SEGUIMIENTO

Los indicadores con los cuales se medirá el Plan Estratégico de Talento Humano del IGAC son:

- Índice de calidad de la planeación estratégica del talento humano: Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica
- Índice de la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano: Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.
- Índice del desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad: Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.
- Índice de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano: Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.