



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024-2026

VERSIÓN 1



Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Milena Patricia Rojas Moreno Profesional Especializado (E) Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Parra García Secretaria General</p> <p>Gloria Marlen Bravo Guaqueta Subdirectora de Talento Humano</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Fecha aprobación: (30/01/2024)</p>

Control de cambios		
Versión	Vigencia	Cambios
1	30/01/2024	Versión inicial

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO	6
3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO	7
3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES	7
3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	7
3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2025.....	8
3.4. ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	9
4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO.....	15
4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI.....	15
4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP	23
5. DIAGNÓSTICOS	27
6. RECURSOS	52
7. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	53
7.1. OBJETIVO GENERAL	53
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	53
7.3. ALCANCE	53
7.4. DESARROLLO DEL PLAN.....	54
8. INDICADORES	59

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2026, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes; el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico denominado “Capital Humano y socios estratégicos competentes”, cuyo interés se centra en “Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado; que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país”; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento, gestión del desempeño y entorno laboral saludable; a través de los componentes de formación y capacitación, calidad de vida, provisión de empleo, evaluación del desempeño, administración del personal, planeación de talento humano y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.

Modelo Gestión Estratégica de Personas



Fuente: (2023). Subdirección de Talento Humano del IGAC. (Modelo en Construcción).

Es importante señalar que, el modelo incluye el componente de Planeación de personas, que pretenden identificar las necesidades institucionales y de las personas, con el fin de establecer planes, programas y proyectos que permitan ser atendidas desde el proceso de Gestión Estratégica de Personas.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se establecen los objetivos estratégicos y la manera como se contempla conseguirlos (estrategias) durante la vigencia 2024-2026 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 la ruta de la felicidad, la ruta del crecimiento, la ruta del servicio, la ruta de la calidad y la ruta de análisis de datos.

Para llegar a estos objetivos, fue necesario realizar una identificación de la principal normatividad y lineamientos aplicables a este plan, revisión del marco estratégico nacional e internacional; también se consideró como insumo la información relacionada a la caracterización de la planta provista y diagnóstico de la gestión del talento humano.

2. MARCO NORMATIVO

La normatividad aplicable a la Gestión de Personas se encuentra relacionada en el normograma del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, ubicado en la página web del IGAC, [Transparencia: Normograma | Instituto Geográfico Agustín Codazzi \(igac.gov.co\)](#)

Los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional de Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública se encuentran detallados en el Listado Maestro de Documentos Externos, el cual está publicado en el siguiente enlace [listado_de_documentos_externos_consolidado_2023_0.xlsx \(live.com\)](#)

3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores prácticas en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

OIT – Trabajo Decente	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo • Protección Social • Derecho en el trabajo • Diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Gobernanza Estratégica • Planificación Estratégica de Recursos Humanos • Selección y Contratación • Desarrollo y Gestión del Desempeño • Compensación y Beneficios • Gestión del Conocimiento y Talento • Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico del trabajo • Entorno psicosocial del trabajo • Recursos personales en el trabajo • Participación de la empresa en la comunidad

Fuente. (2023). Subdirección de Talento Humano del IGAC

3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

...

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que **simplifica e integra** los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los **articula** con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más **sencillos y eficientes**.

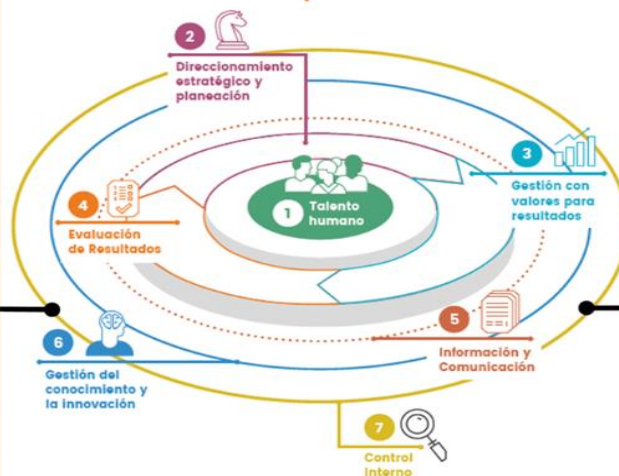
TODO INICIA CON LA CIUDADANÍA



Es nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en **SATISFACER LAS NECESIDADES Y PROBLEMAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS**

¿Cómo Funciona?

...



MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

- Mayor Confianza**
Seguridad en lo que hace la entidad
- Cambio Cultural**
Mayor apropiación
- Eficiencia**
Cumplir adecuadamente las funciones

Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

Fuente. (2017) Departamento Administrativo de la Función Pública

En el marco de este modelo, la gestión estratégica del talento humano, se orienta hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Para ello, la elaboración del plan estratégico de gestión humana aporta a la orientación de resultados, la articulación interinstitucional y la toma de decisiones.

3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2025

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida, indica que está compuesto por cinco transformaciones: (a) ordenamiento del territorio alrededor del agua, (b) seguridad humana y justicia social, (c) derecho humano a la alimentación, (d) internacionalización, economía productiva para la vida y acción climática, y (e) convergencia regional.

En la primera transformación, denominada ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental, donde se plantea como uno de los grupos que reúne las propuestas de los ciudadanos en los diálogos regionales vinculantes la consolidación de la implementación del Catastro Multipropósito y el tránsito hacia el Sistema de Administración del Territorio (SAT).

El Gobierno impulsará el catastro multipropósito. Su actualización permite, entre otras bondades, estimular el mercado de tierras. El ordenamiento territorial contribuirá a fortalecer la agroecología y la producción campesina agroalimentaria.

Uno de los catalizadores de la transformación convergencia regional es el Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía, dentro del cual se contempla como línea de acción el fortalecimiento de Entidades públicas territoriales y nacionales, incluyendo “una hoja de ruta para el desarrollo de la innovación pública, un plan para la simplificación efectiva de los trámites de alto impacto para ciudadanía y empresas, la aplicación de prospectiva y estudios de futuros en planeación y la misionalidad de las entidades, el desarrollo de las competencias de servidores y colaboradores públicos en habilidades y herramientas digitales y demás habilidades afines con la industria 4.0”.

Otro reto en este catalizador es el Gobierno digital para la gente. Se diseñará e implementará una estrategia que acelere la digitalización de trámites e impulse el desarrollo de modelos de identidad digital y la masificación de servicios ciudadanos digitales. Asimismo, se adelantarán ajustes normativos e institucionales que favorezcan la compra y uso inteligente y estratégico de las TIC para proveer productos y servicios innovadores que resuelvan problemáticas y generen valor público.

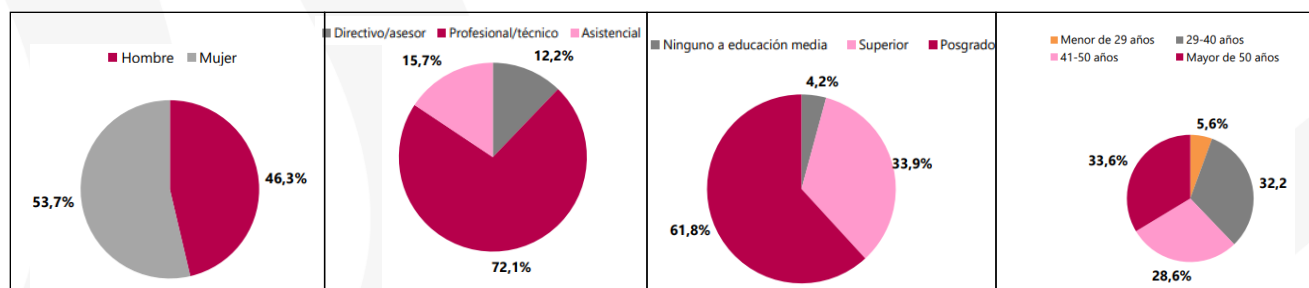
3.4. ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

De Julio a septiembre de 2023 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizó la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) a 28.086 servidores públicos de 200 entidades del orden nacional con un tiempo de servicio superior a seis meses, para lo cual empleó un formulario estándar con la siguiente estructura:



Fuente. (2023) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

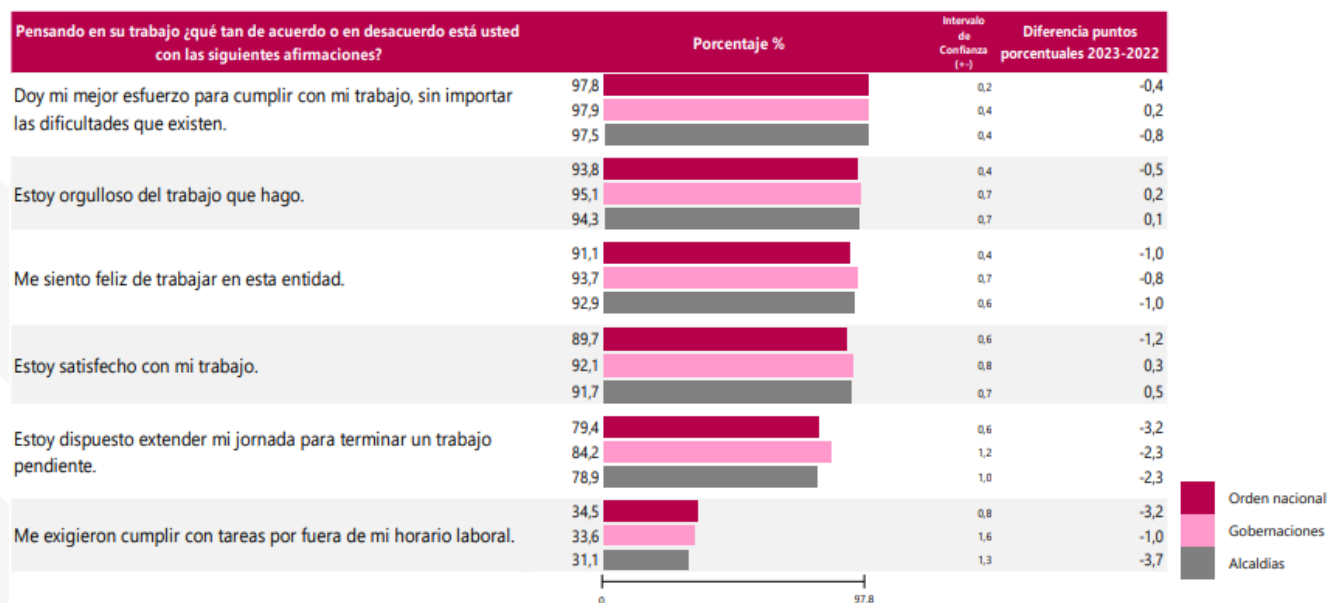
La caracterización de los encuestados se observa en las siguientes gráficas:



Fuente. (2023) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

Experiencia personal de trabajo

A continuación, se muestran las respuestas dadas respecto a la experiencia personal de trabajo:



Fuente. (2023) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

En el orden nacional el 77,5% de los encuestados considera que su trabajo le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, encontrando que en el sector estadística este porcentaje está muy cercano con 77,6%, lo que representa una mejoría respecto a la vigencia anterior, donde este porcentaje era menor al promedio nacional.

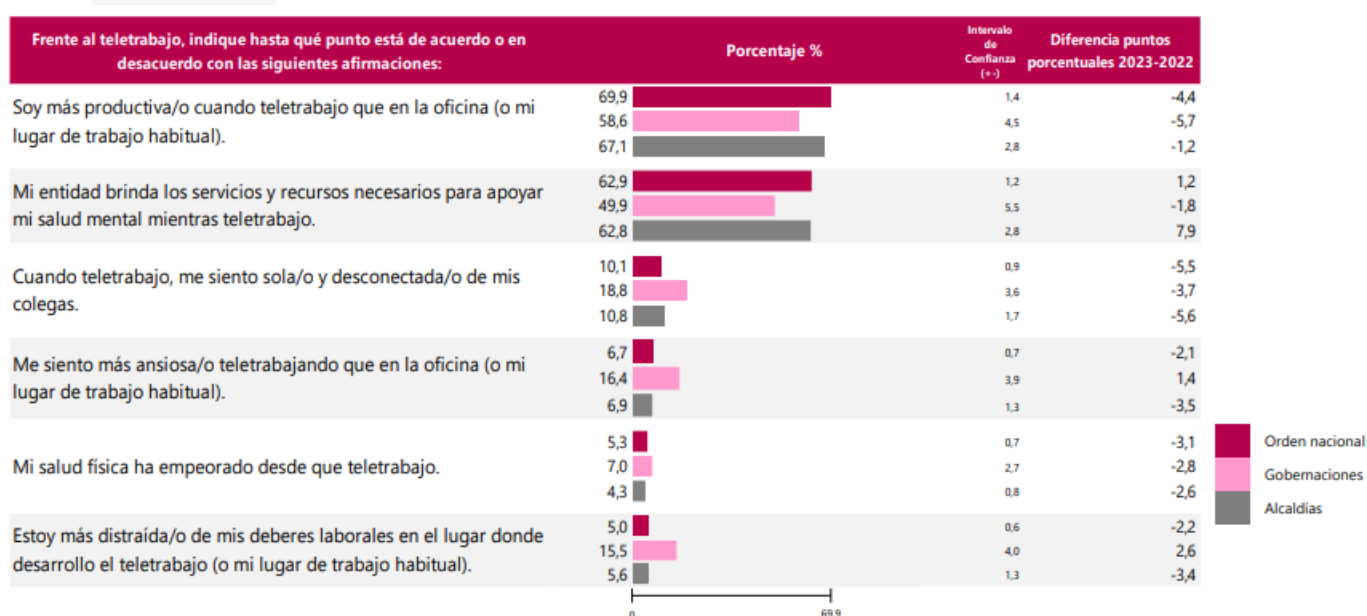
Concordante con lo anterior, el 72% de los encuestados manifiesta que ha tenido tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos. Menor a este porcentaje se encuentra el porcentaje de servidores que afirman dedicar tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal (61.9%)

No obstante, el 24.5% de los encuestados indican haber tenido dificultades para cumplir sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo.

Por otro lado, a nivel nacional el 83,6% de los servidores encuestados indican haber trabajado de manera presencial en los últimos doce meses, frente a 16,4% que trabajaron en la modalidad de teletrabajo, caso en el cual el sector estadísticas está por encima de ese promedio con 41,8%. Se observa un retroceso en este aspecto, ya que en la vigencia anterior el porcentaje de teletrabajadores eran 57,8% en sector estadística y 62,7% a nivel nacional.

El 83.7% de los encuestados manifiestan no haber tenido dificultades para trabajar de manera remota, mientras un 8,9% indica que algunas de sus funciones solo se pueden efectuar de manera presencial, el 4,6% presenta fallas frecuentes con la conexión a internet, el 1,1% asegura no tener un espacio de trabajo físico adecuado en casa y la dificultad del 1,7% es que no tiene un equipo adecuado para hacer su trabajo desde casa. Frente a la vigencia anterior se observan que se han ido superando las dificultades para trabajar de manera remota.

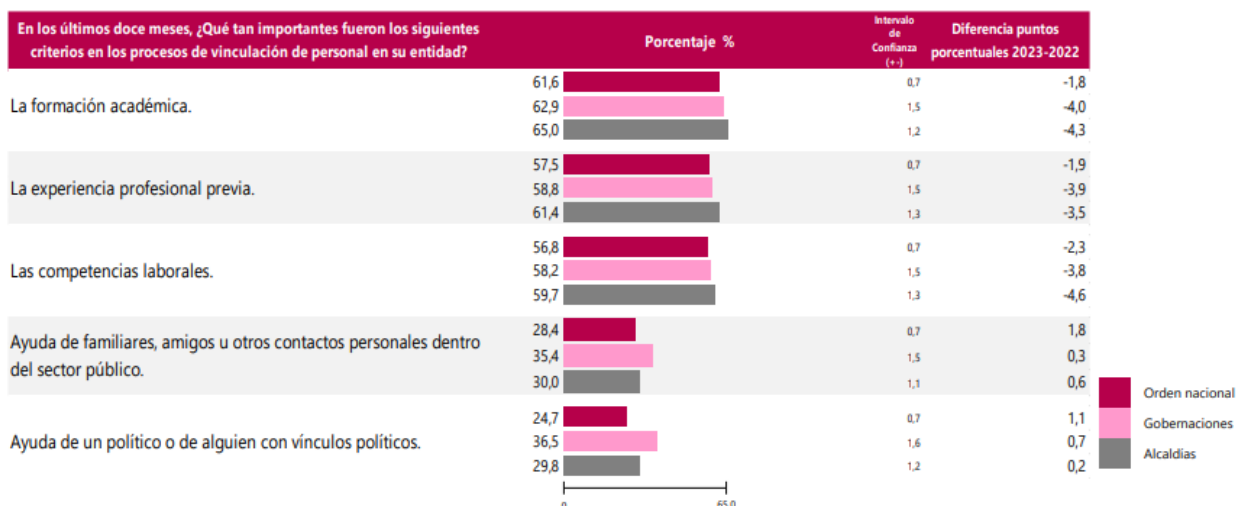
Los resultados de otras preguntas contestadas relacionadas a teletrabajo se observan a continuación:



Fuente. (2023) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

Gestión del Talento Humano

El 61,6% de los encuestados considera que importante la formación académica como criterio en los procesos de vinculación de los servidores a la Entidad en la que laboran, el cual es el mayor criterio calificado, frente a un 24,7 que considera se requiere ayuda de un político o alguien con vínculos políticos, como se observa en la siguiente imagen:



Fuente. (2023) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

Por otro lado, el 67,4% considera que en su trabajo actual tiene oportunidades para desarrollar su carrera y sólo un 31,8% tiene expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, lo que representa una oportunidad de mejora en la gestión del talento humano.

La retroalimentación realizada por los superiores inmediatos a sus subalternos respecto a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño se considera otra oportunidad de mejora para la gestión del talento humano, ya que el 33,9% de los encuestados manifiesta no haber tenido la oportunidad de conversar sobre estos resultados con sus jefes.

La expectativa de permanencia de los encuestados es un aspecto positivo, debido a que el 52,8% de ellos manifiesta querer continuar el resto de su carrera laboral en la Entidad, frente a un 25,7% que afirma querer permanecer sólo en los próximos tres años, 7,7% en los próximos doce meses y 3,9% quisiera dejar la Entidad lo más pronto posible.

Dentro de las razones por las cuales los servidores no quisieran permanecer en la entidad se encuentra el hecho de que no ve posibilidades de desarrollo profesional (34,9%), la asignación salarial (19,7%), falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral (7,7%), falta de incentivos y reconocimientos laborales (7,1%), falta de motivación (6,5%) y relación con el superior (4,7%).

Por lo contrario, dentro de las razones por las cuales los servidores encuestados quisieran permanecer en la Entidad se encuentran estabilidad laboral (49,5%), vocación con el servicio público (20,3%), posibilidad de obtener experiencia (7,0%), posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral (7,6%), perspectiva de ascenso (5,8%), asignación salarial (4,9%) e incentivos y reconocimientos laborales (2,3%).

En el sector estadística, el 82,6% de los encuestados recomendaría su Entidad como un buen lugar de trabajo, lo que representa un valor un poco por debajo del promedio de las entidades de orden nacional, el cual se encuentra en 85%, valores que descendieron respecto a la vigencia anterior, donde el 93,8% de nivel nacional indicaba esta afirmación y 92,9% del sector estadística.

4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

- **Propósito Central**

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 políticas públicas.

- **Objetivo Retador**

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.

- **Objetivo Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
1. Capital humano y socios estratégicos competentes. Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.	Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.
2. Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y	Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada.

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>	<p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>
<p>3. Gobernanza del dato y la información de valor público. Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización - territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoría, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
<p>4. Regulación y política pública con enfoque territorial. Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p> <p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio. Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.</p>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
<p>7. Posicionamiento institucional. Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrología y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrología y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y asesoría técnica.</p> <p>Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.</p> <p>Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.</p> <p>Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.</p>

Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **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.

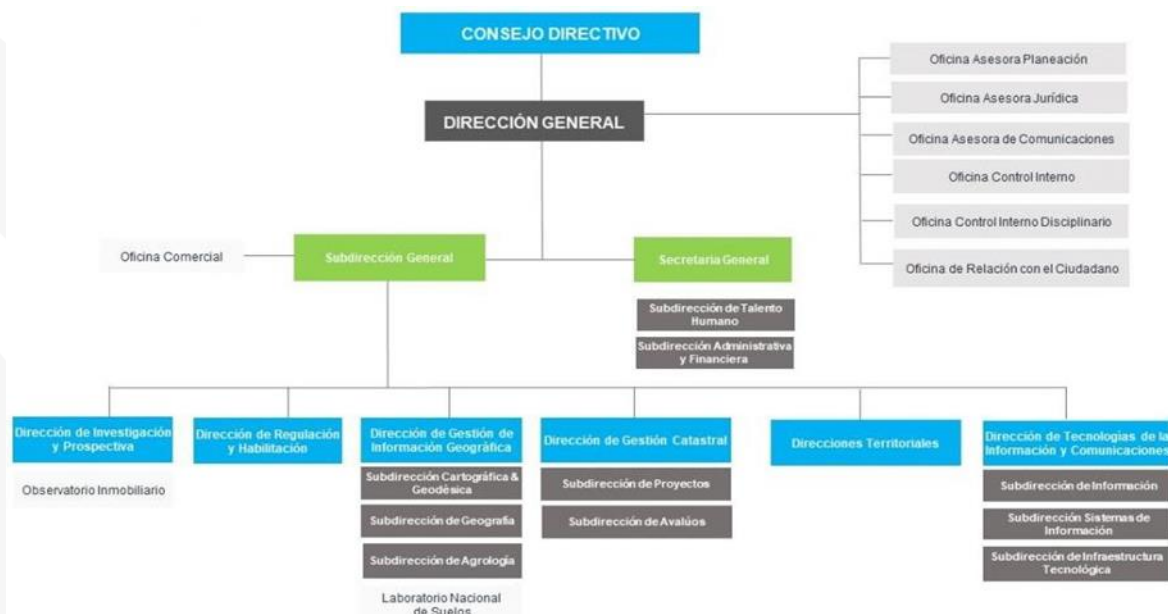
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ 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.
- ✓ 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**



Fuente (2023) Plan Estratégico Institucional 2023-2026. IGAC

- **Organigrama**



Fuente. IGAC

- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2023, cuenta con 895 cargos provistos, correspondiente al 79.5%, de los cuales el 48.4% se refiere a mujeres y 51.5% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36.6% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 0,7% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	135	186	321	35,87%
Profesional	172	156	328	36,65%
Técnico	126	69	195	21,79%
Directivo	26	19	45	5,02%
Asesor	3	3	6	0,67%
Total general	462	433	895	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

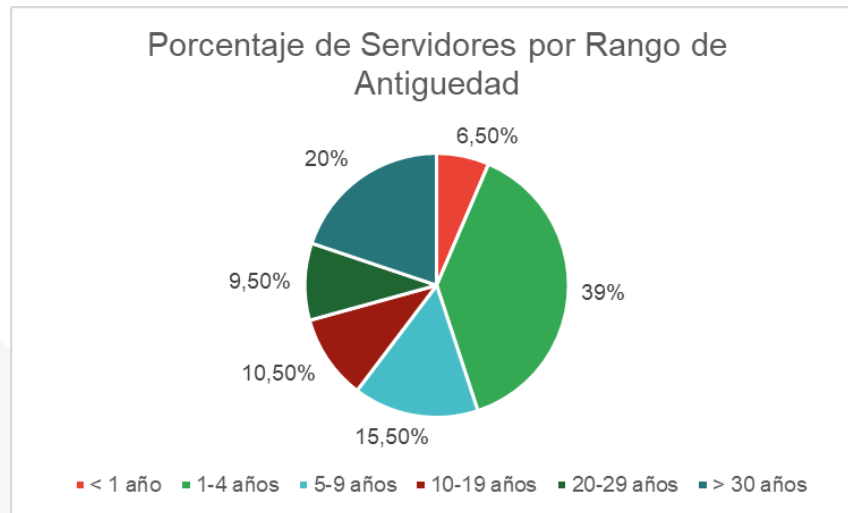
La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	47	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	7	Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	427	Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	272	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	373	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa un aumento de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 47.5% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 240 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 54 < 57 años	10
Hombres	>= 59 < 62 años	50
Total		60
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 <70	89
Hombres	>= 62 <70	91
Total		180

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2024 se tiene previsto el ingreso de los cargos que se encontraban en concurso OPEC 2022, los cuales son un total de 514 cargo. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

Estado de la vacante	Cantidad de Vacantes
Encargo	146
Nombramiento Provisional	262
Vacante	106
Total general	514

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2024, distribuidos de acuerdo a las vacantes ofertadas en OPEC 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022				
		%	Ascenso	Abierto	Total	% por Nivel jerárquico
Profesional	425	19,98	53	160	213	50,12
Técnico	272	7,79	9	74	83	30,51
Asistencial	369	20,45	32	186	218	59,08
Total empleos	1066	48,22	94	420	514	

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, viene avanzado en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP alineado con las políticas nacionales e internacionales y normatividad vigente en materia, lo cual permite evidenciar estrategias a lo largo del ciclo de vida del servidor sobre pilares fundamentales para el desarrollo de personas buscando maximizar el valor que los servidores aportan a la organización y en consecuencia elevar los beneficios tangibles en términos de rendimiento, cultura organizacional y competitividad.

En este orden, se articulan la gestión del cambio, la gestión del desempeño, la gestión de competencias y la gestión del conocimiento sobre los cuales se implementan componentes como la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de vida, la provisión del empleo, la evaluación del desempeño, la administración de personas y la formación y capacitación buscando un entorno laboral saludable.

Desde esta perspectiva, el Plan Estratégico de Talento Humana define actividades y estrategias para su cumplimiento, que se articulan y aportan a cada uno de los pilares del Modelo Gestión Estratégica de Personas, en tanto, que permite integrar la implementación de planea y políticas, para contribuir al desarrollo de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral.

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, reflejandouna 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

Dentro del proceso de cierre de brechas, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) 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 en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, las cuales se visualizan en la siguiente Figura.



Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública

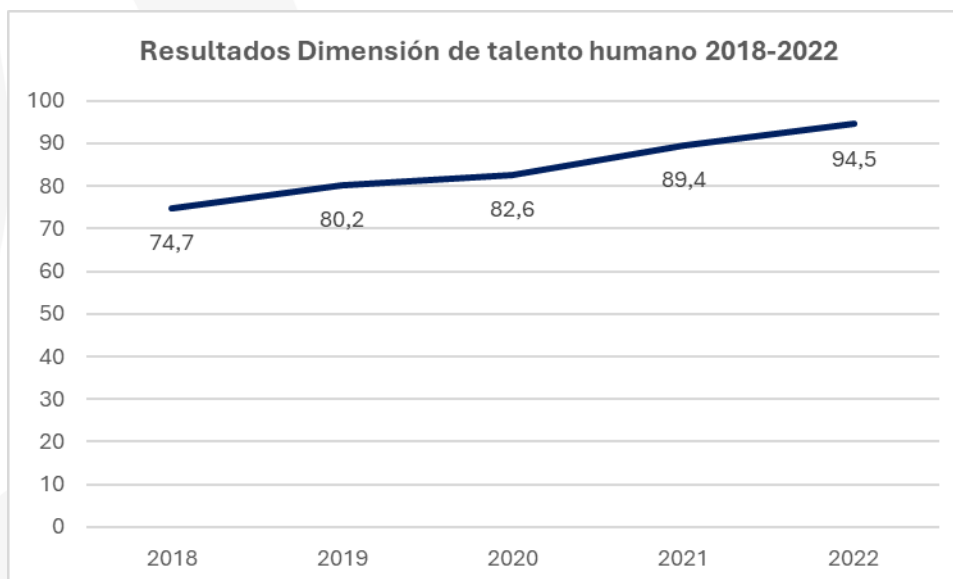
- **Ruta de la felicidad:** Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, para implementar incentivos basados en 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.

5. DIAGNÓSTICOS

Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano articula los planes y programas a cargo de la Subdirección de Talento Humano, el diagnóstico se define a partir de los análisis realizados para la construcción del Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano, Plan de Calidad de Vida e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

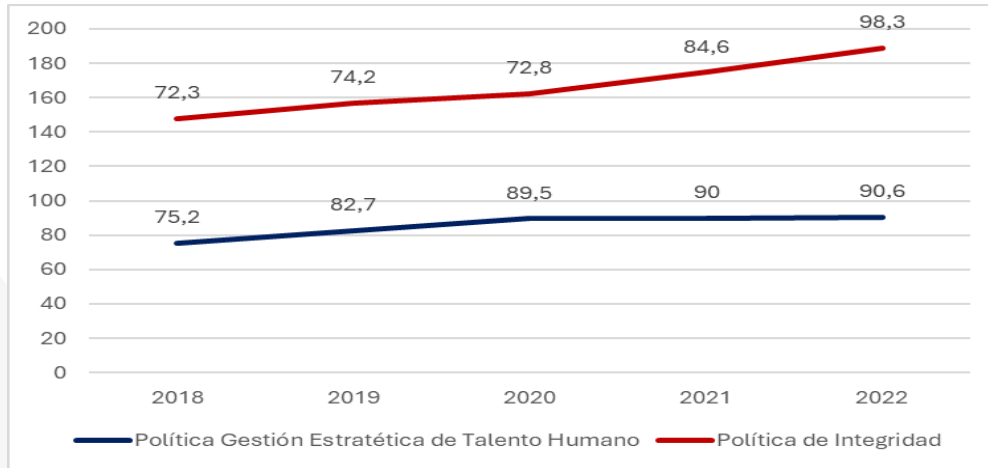
5.1. RESULTADOS DE FACTORES ESTRATÉGICOS

Al consultar los resultados obtenidos en la 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 cuatro años, pasando de 74.7 en el 2018 a 94,5 en el 2022, como se muestra en la siguiente ilustración:



Fuente. Elaboración propia a partir de la medición de desempeño Institucional. DAFF.

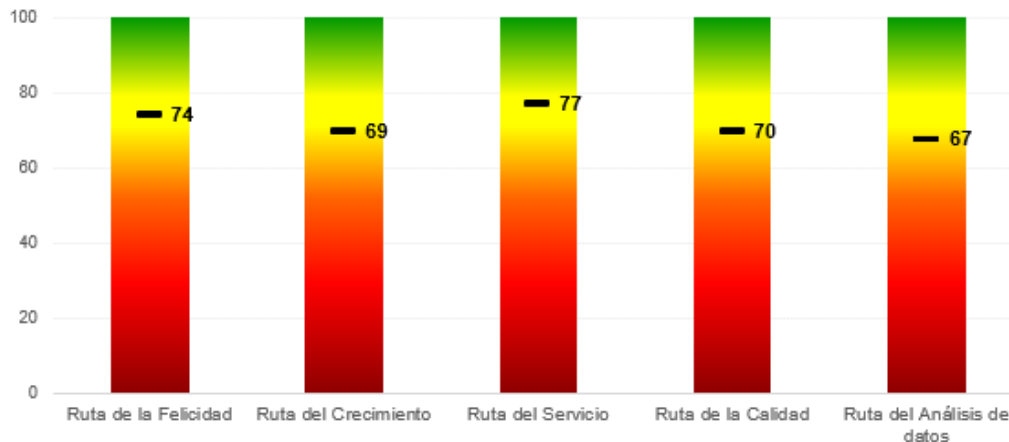
Concordante a lo anterior, la política denominada "Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH" del IGAC también ha ido incrementando año tras año, pasando de un puntaje de 75.2 en 2018 a 90,6 en 2022; mientras tanto, la política de integridad incrementó en el último año, como se observa en la siguiente tabla.



Fuente. Elaboración propia a partir de la medición de desempeño Institucional. DAFFP.

De otra parte, en el autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano efectuado en enero de 2024 se obtuvo un puntaje de 71.2, con lo cual se observa un leve incremento frente a la vigencia anterior (68.9%)

Al realizar el análisis por las rutas de creación de valor, se obtiene que la de mayor puntaje fue la ruta del servicio, con 77, seguido de ruta de la felicidad con 74, como se observa a continuación:



Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

En la ruta de la felicidad se observa que el aspecto en el que más se debe trabajar es el correspondiente a implementar incentivos basados en salario emocional, seguido de facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, mismo resultado encontrado en la vigencia anterior.

En la ruta del crecimiento el aspecto a trabajar concierne a implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, así como implementar cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

En la ruta del servicio es clave implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

Mientras, tanto las rutas de calidad y de análisis de datos tienen los siguientes aspectos por mejorar:

RUTA DE LA CALIDAD	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	67	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67
Conociendo el talento			

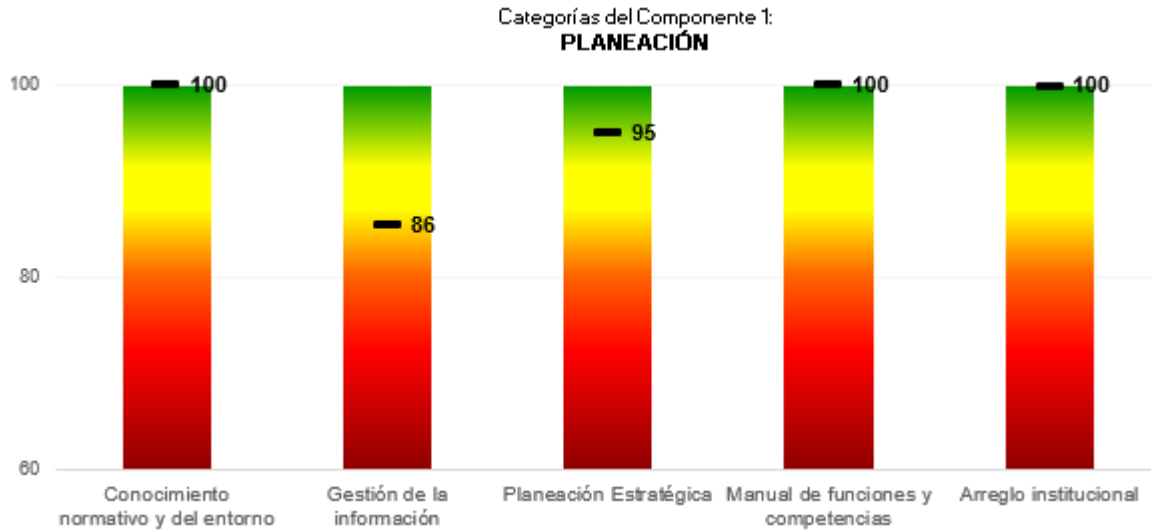
Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC.

Por otro lado, se observa que el componente Planeación fue el de mejor puntaje (92,1), seguido de desarrollo (69,1) y retiro (68,3). Ingreso es el componente que requiere fortalecer en mayor medida, pues obtuvo una calificación de 49,8

A continuación, se analizan los resultados obtenidos teniendo en cuenta las categorías de cada componente.

Componente de planeación

Dentro del componente de planeación, la categoría con menor porcentaje fue "Gestión de la información", con 85,5 puntos, tal y como se observa a continuación.



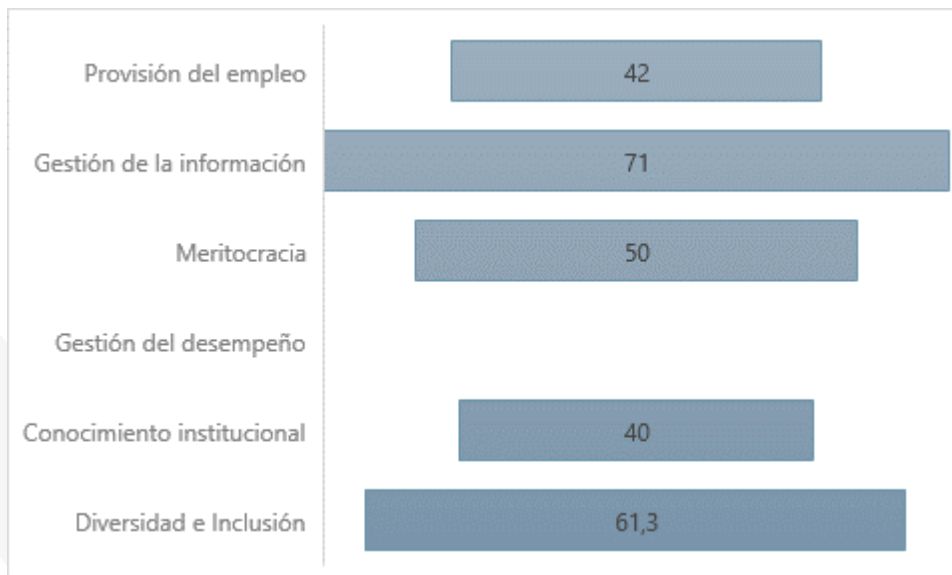
Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Dentro de los aspectos por fortalecer en la categoría “gestión de la información se encuentran”:

- Contar con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables
- Verificar y actualizar los empleos y empleados cargados en SIGEP semanalmente

Componente ingreso

En el componente ingreso las temáticas con mayores oportunidades de mejora son gestión del desempeño, conocimiento institucional y provisión del empleo, como se observa a continuación:



Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

En este componente, se identifican lo siguientes aspectos por mejora:

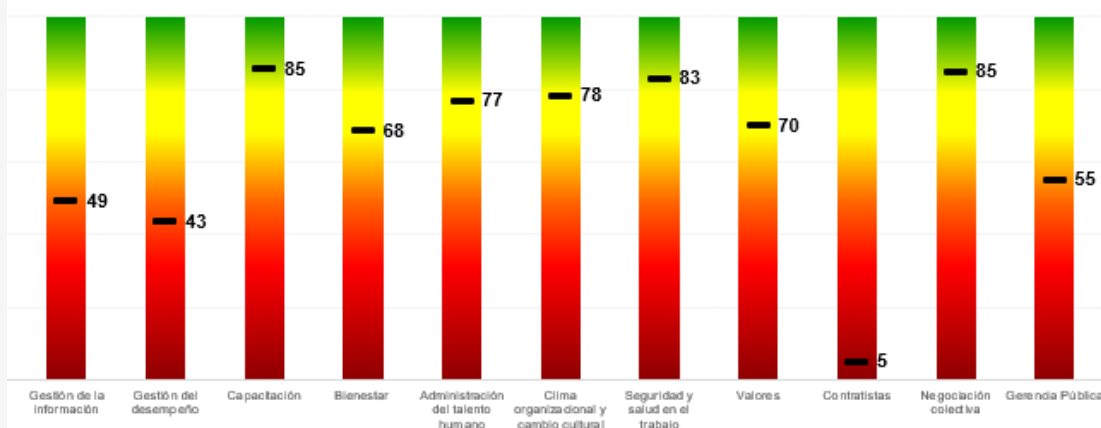
CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar los resultados de la evaluación de periodo de prueba como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual
Conocimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y evaluar su eficacia
Provisión de empleo	<ul style="list-style-type: none"> Cuando surge una vacante, utilizar las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o proceder a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 meses o menos
Meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales <p>Enviar oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente</p>
Gestión de la información	<p>Contar con información electrónica de la hoja de vida de cada servidor, incluyendo los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones</p> <p>Contar con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno</p>

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Contar con un porcentaje mayor al 10% de la planta con jóvenes entre 18 y 28 años vinculados Contar con un porcentaje mayor al 30% de participación de mujeres en cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Componente desarrollo

Capacitación y negociación colectiva son las categorías más fuertes de este componente, con un puntaje de 85, seguido de seguridad y salud en el trabajo con puntaje de 83. De manera análoga, se observa que las categorías con más oportunidades de mejora son contratistas, gestión del desempeño, gestión de la información y gerencia pública, como se observa en la siguiente gráfica.



Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Los aspectos por mejorar por categoría del componente desarrollo, son los siguientes:

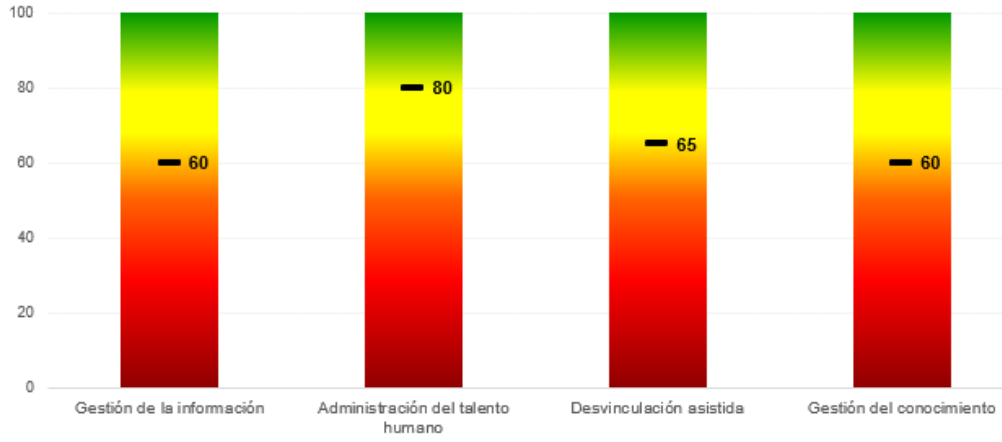
CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Contratistas	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta, lo ideal es que los contratistas representen proporcionalmente menos del 10% de los servidores de planta)
Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias Información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
	<ul style="list-style-type: none"> Mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas
Gerencia pública	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión. Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos). Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos). Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Componente retiro

En el componente de retiro la categoría más fuerte con 80 puntos es Administración del talento humano, mientras las más débiles son gestión de la información y gestión del conocimiento, ambas con 60 puntos, como se observa en la siguiente gráfica.



Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Dentro de los aspectos por mejorar se encuentran los siguientes:

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos
Desvinculación asistida	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades • Realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

5.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

En la siguiente tabla se observa que, debido a la posesión de servidores que participaron en los procesos de encargo ofertados por el IGAC, se disminuyeron los cargos vacantes no provistos en el 2023.

Año	Dic 31 de 2017	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021	Dic 31 de 2022	Dic 31 de 2023
Total vacantes	597	361	299	353	281	260	232
Total planta	1054	1054	1054	1054	1125	1125	1125
% vacantes	57%	34%	28%	33%	25%	23.1%	20,63%
% de ocupación	43%	66%	72%	67%	75%	76.9%	79,38%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

Con corte al 31 de diciembre de 2023, se han provisto 280 empleos en propiedad, 243 por encargo, 365 por nombramiento provisional y se encuentran 232 empleos sin proveer, lo cual representa el 20.63% del total de la planta de personal, tal y como se detalla a continuación:

Tipo Vinculación	Provistos en propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	237	74	161	82	283	0	229	1066	78,52%
Libre Nombramiento	43	1	7	0	0	5	3	59	94,92%
Total	280	75	168	82	283	5	232	1125	79,38%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

Mientras en Sede Central el porcentaje de ocupación es del 70,80%, en las Direcciones Territoriales este valor asciende a 85.67%, existiendo un mayor número de vacantes sin proveer en Sede Central (139), como se observa en las siguientes tablas:

Sede Central									
Tipo Vinculación	propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	36	62	104	28	71	0	138	439	68,56%
Libre Nombramiento	29	1	1	0	0	5	1	37	97,30%
Total	65	63	105	28	71	5	139	476	70,80%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

Direcciones Territoriales								
Tipo Vinculación	En propiedad	Encargos		Provisionales		Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas			
Carrera Administrativa	201	12	57	54	212	91	627	85,49%
Libre Nombramiento	14	0	6	0	0	2	22	90,91%
Total	215	12	63	54	212	93	649	85,67%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

De los 829 empleos vacantes temporales y definitivos de carrera administrativa, se han provisto 600 empleos discriminados así:

Provisto mediante encargo:	28,3%
Provisto mediante Nombramiento provisional:	44%
Vacantes temporales y definitivas no provistas:	26,9%

Al analizar la cantidad de cargos vacantes de carrera administrativa no provistos por dependencia, se observa que el 39.7% corresponden a Direcciones Territoriales y el 60.3% corresponden a la Sede Central, para lo cual se discrimina en la siguiente tabla:

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	2			2
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	2	1		3
DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	3		1	4
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	3			3
DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO	3		1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	2			2
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	2	4	2	8
DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	1	3	2	6
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ		1	1	2
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	2	1	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	1	2	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	1	1		2
DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	2	2		4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	3	5	4	12
DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	2		1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	1	1		2
DIRECCIÓN TERRITORIAL META	2		3	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	1		1	2
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	1		2	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	1	1	1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	1	1	3	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	1	2	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	2	4		6

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	2	3	3	8
LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	5	3	1	9
OBSERVATORIO INMOBILIARIO CATASTRAL	2		1	3
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3			3
OFICINA COMERCIAL		1		1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	1		2
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1		1	2
OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	2		2	4
SECRETARÍA GENERAL	1		1	2
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8	2	12	22
SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	11	25	2	38
SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	3			3
SUBDIRECCIÓN DE AVALÚOS	2		1	3
SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	7	5	1	13
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	2			2
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	2			2
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	4	1		5
SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN		3		3
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	4	1	2	7
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1	1		2
TOTAL	100	77	52	229

Fuente. Subdirección de Talento Humano

Con corte a diciembre 31 de 2023, por requisito de edad, se encuentran 257 servidores públicos en alguna de las categorías de prepensionado, con derecho a la pensión por edad o retiro forzoso, representando el 28,8% del total de planta provista, según se detalla en la siguiente Tabla:

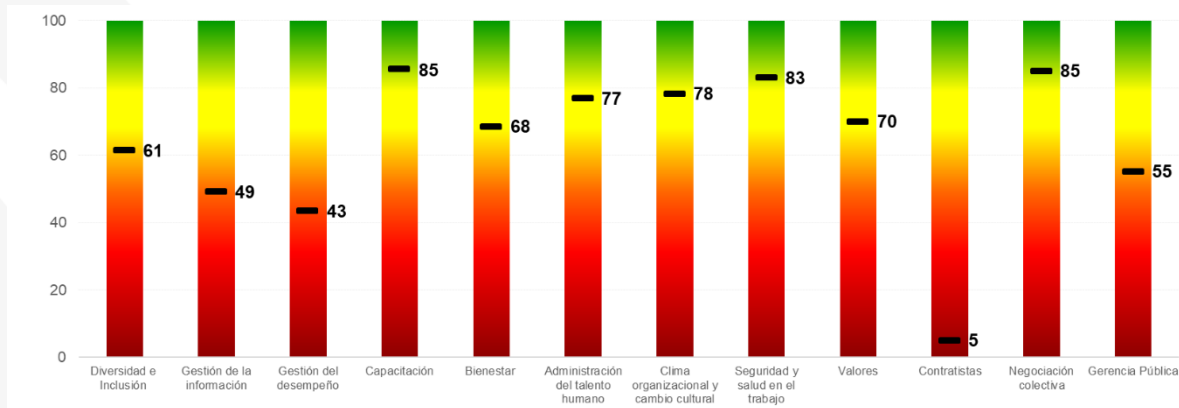
Categoría	Femenino	Masculino	Total
Con derecho a la Pensión	83	85	168
Pre pensionado	27	62	89
Retiro forzoso	1	0	1
Retiro forzoso proyectado ¹	2	3	5
Total	113	150	263

Fuente. Subdirección de Talento Humano

¹ Servidores que cumplirán 70 años en el 2024

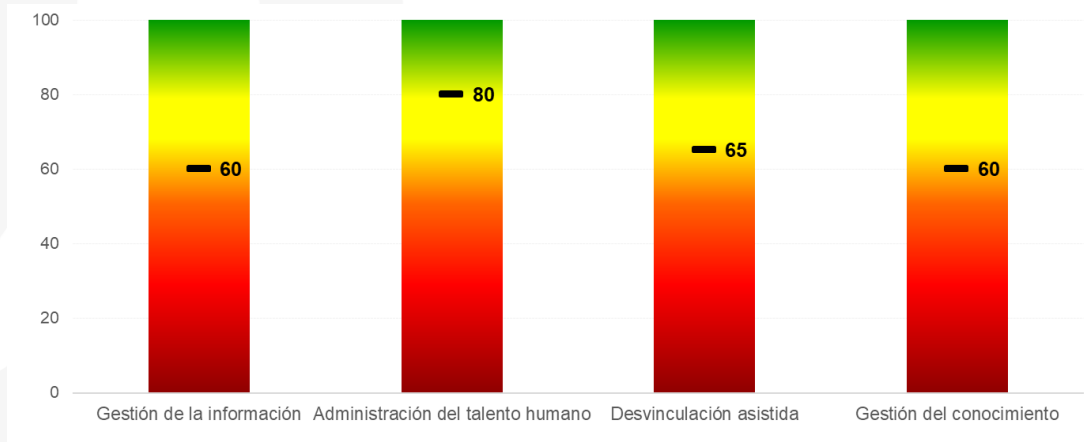
5.3. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS

Al realizar el autodiagnóstico de la gestión estratégica de la Subdirección de Talento Humano en 2023, el componente “Desarrollo”, observamos una calificación de 68 en bienestar, 78 en Clima Organizacional y Cambio Cultural, cuyos resultados se pueden verificar a continuación:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

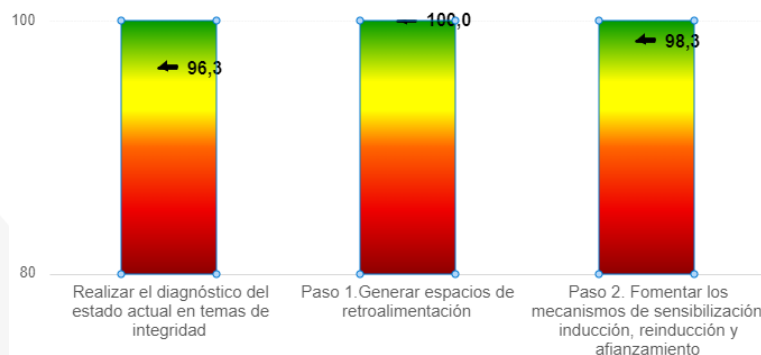
En el componente de “Retiro”, se encuentra la “Desvinculación Asistida” con una calificación de 65, como se observa a continuación:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

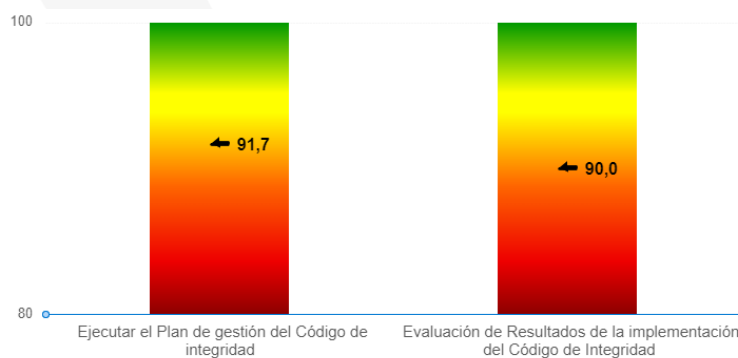
Respecto al autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el primer semestre del 2022, se obtuvo un puntaje de 95,3:

Categorías del componente 1:
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Categorías del componente 2
Promoción de la gestión del Código de Integridad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Para el componente denominado "Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad" se obtuvo un puntaje de 97,9, y en el componente "Promoción de la gestión del Código de Integridad" el puntaje fue de 91,3.

En la aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional, realizada durante el mes de octubre de 2022, se observa un índice general de clima con un 82,18%, así como un índice de orgullo de trabajar en el IGAC con el 94,22% y un 82,9% de índice general de cultura organizacional.

En clima organizacional se midieron tres niveles:

- Macroclima: Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, donde se obtuvo un puntaje de 75.14%
- Microclima: Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos, donde se obtuvo un puntaje de 82.86%
- Clima personal: Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad, donde se obtuvo un puntaje de 88.47%



Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las dimensiones de Orientación Organizacional y Trabajo en Equipo, tal y como se observa en los resultados por dimensión que se muestran a continuación:



Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

Las puntuaciones de la encuesta de clima organizacional por dimensión y nivel se observan a continuación.

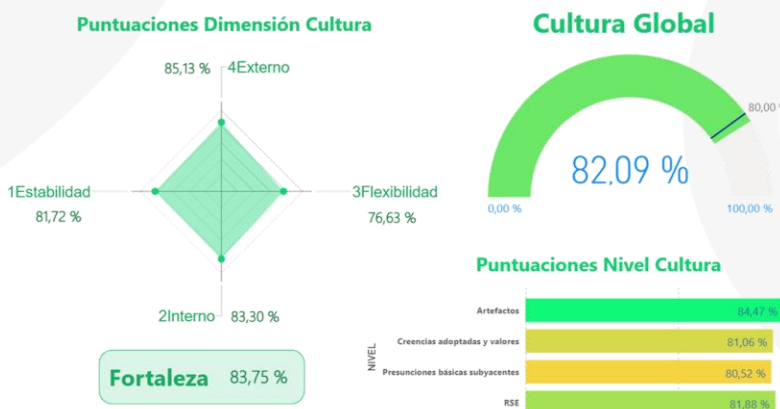
NIVEL		Global	DIMENSIÓN						
MACROCLIMA	75,14 %	!	Administración del talento humano	73,38 %	!	75,32 %	!	87,86 %	✓
MICROCLIMA	82,86 %	✓	Comunicación e integración	74,68 %	!	84,25 %	✓	87,19 %	✓
PERSONAL	88,47 %	✓	Liderazgo Activo	75,45 %	!	81,13 %	✓	83,86 %	✓
			Liderazgo Transaccional	73,22 %	!	80,13 %	✓	90,58 %	✓
			Liderazgo Transformacional	72,42 %	!	80,30 %	✓		
			Orientación organizacional	79,70 %	!	85,64 %	✓	96,23 %	✓
			Reconocimiento de Capacidad profesional	76,03 %	!	88,05 %	✓	81,80 %	✓
			Trabajo en equipo	76,28 %	!	88,09 %	✓	91,80 %	✓

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por otro lado, los niveles de evaluación en el tema de cultura organizacional fueron:

- Artefactos: Productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos, estilo corporizado
- Creencias Adoptadas y Valores: Creencias y valores promulgadas por los fundadores o líderes.
- Presunciones Básicas y Subyacentes: Implementación de creencias y valores en las labores desarrolladas
- Responsabilidad Social Empresarial: Compromiso de la entidad con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente.

A continuación, se observan los resultados obtenidos en la medición de cultura organizacional:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por otro lado, se realizó la encuesta de necesidades Plan de Calidad de Vida, dando como resultado el siguiente diagnóstico de necesidades.

A la pregunta: ¿Utilizas la bicicleta como medio de transporte hacia el lugar de trabajo? Respondieron:

Si	10
No	181
Otro	29

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024.

El 4% de los servidores evaluados utilizan como medio de transporte para llegar a sus lugares de trabajo la bicicleta.

En la sección **¡Cuéntanos actividades de tu interés!** Los servidores dieron las siguientes respuestas.

Artes y Artesanías	
Pintura	99
Bisutería	36
Decoración	100
Tejido	32
Bordados	29

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El mayor número de preferencias estuvo en decoración con un 45.5% y pintura con un 45%.

Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales	
Fútbol	40
Baloncesto	29
Voleibol	29
Tejo o mini-tejo	35
Pin pon	24
Rana	31
Caminatas	113
Ciclo paseos	34
Softbol	4
Natación	54
Gimnasio	72
Olimpiadas	67
Otras	37

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El mayor número de preferencias estuvo en caminatas 51.3%, gimnasio 32% y Olimpiadas 30%.

Los servidores encuestados respondieron al tipo de vivienda en la que viven:

Propia	92
Familiar	46
Alquiler	82

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

Un número importante de servidores vive en casa familiar y arrendada 58%, esto quiere decir que no cuentan con casa propia.

De los 220 trabajadores del IGAC encuestados el 15% respondió No tengo hijos, el 85% tiene hijos en las edades mencionadas en la siguiente tabla.

En qué edades se encuentran tus hijos?				
1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	Más de 3 hijos
De 0 a 5 años	41	5	1	0
De 6 a 12 años	47	6	1	0
De 13 a 17 años	47	5	3	0
Más de 18 años	61	36	13	1
No tengo hijos	32	2	0	0

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El 21% de los encuestados tienen hijos de 0 a 5 años, edad de primera infancia, el 53.5% tienen hijos entre 6 a 12 años, edad de niñez, 53% de los encuestado manifestó tener hijos entre 12 y 17 años, edad de adolescencia y el 50.5% manifestó tener hijos mayores a 18 años, edad de adultez temprana y adultez.

A la pregunta ¿Alguno de tus hijos tiene alguna discapacidad? Los funcionarios respondieron:

Si	13
No	207

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El 6% de los encuestados respondió que si tiene hijos con algún tipo de discapacidad.

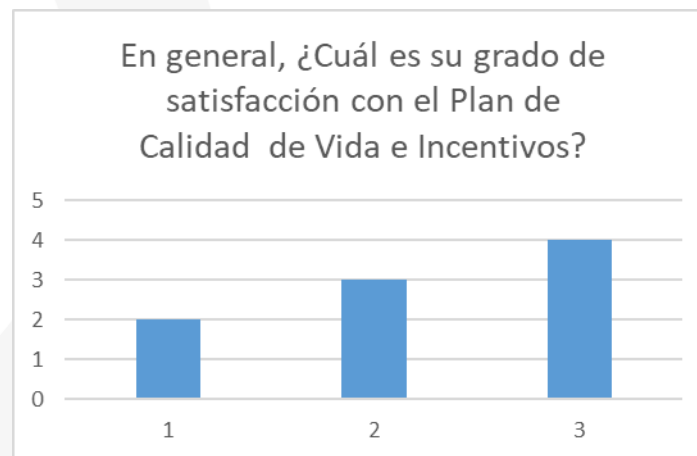
A la pregunta ¿En qué actividades te gustaría participar y/o tu familia? Los servidores encuestados respondieron:

Taller para Parejas	55
Taller para Familia	74
Talleres para Jóvenes	33
Taller para Padres	36
Taller para Solos y Solas	40
Taller manejo de Finanzas	120

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

Teniendo como elección principal el taller de finanzas con un 54.5%, seguido del taller para familia con un 37% de preferencia.

Adicionalmente, se realizó encuesta de Calidad de Vida a las organizaciones sindicales SINTRAGEOGRÁFICO, UDEMÉRITOS y SINTIERRAS, recibiendo de ellos las siguientes respuestas:

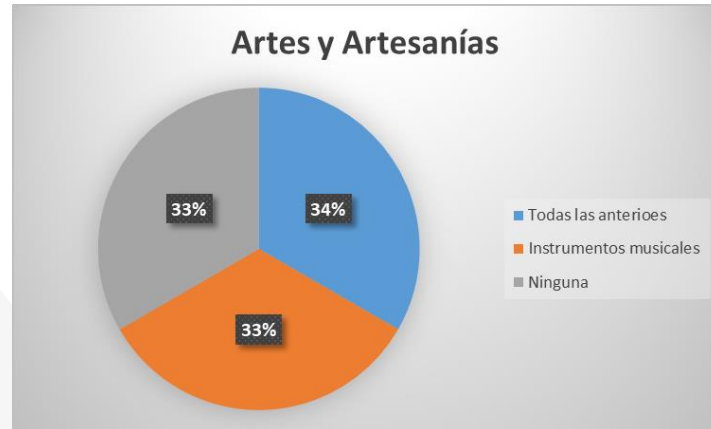


Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En promedio manifiestan tener un grado de satisfacción con el Plan de calidad de Vida e incentivos de 3 sobre 5.

A las preguntas incluidas en Actividades son de su interés:

Artes y Artesanías, se evaluaron actividades como: Pintura, Bisutería, Decoración, Tejido Bordados Cocina Saludable, sus preferencias fueron:



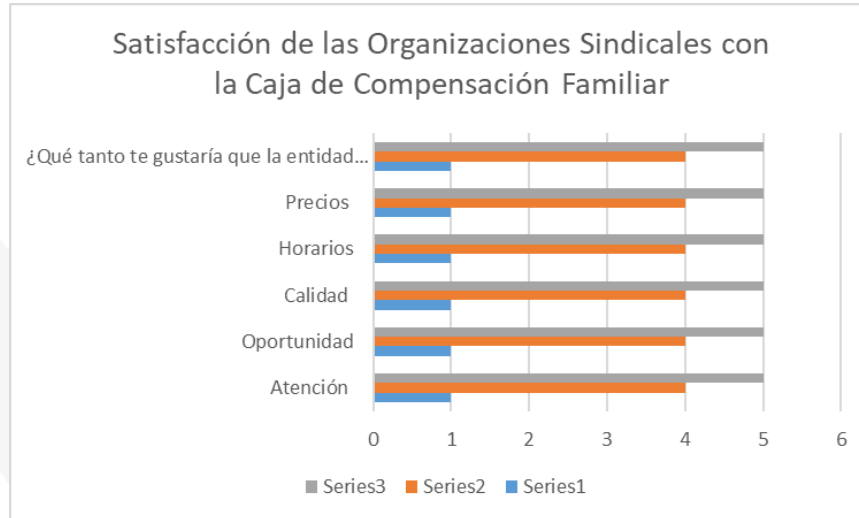
Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales, se preguntaron estas preferencias: Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tejo y minitejo, Ping Pong, Rana, Caminatas, Ciclo paseos, Softbol, Natación. Se recibieron las siguientes respuestas:



Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En cuanto a la satisfacción con la caja de compensación familiar con la que cuenta el IGAC, las organizaciones sindicales manifestaron:

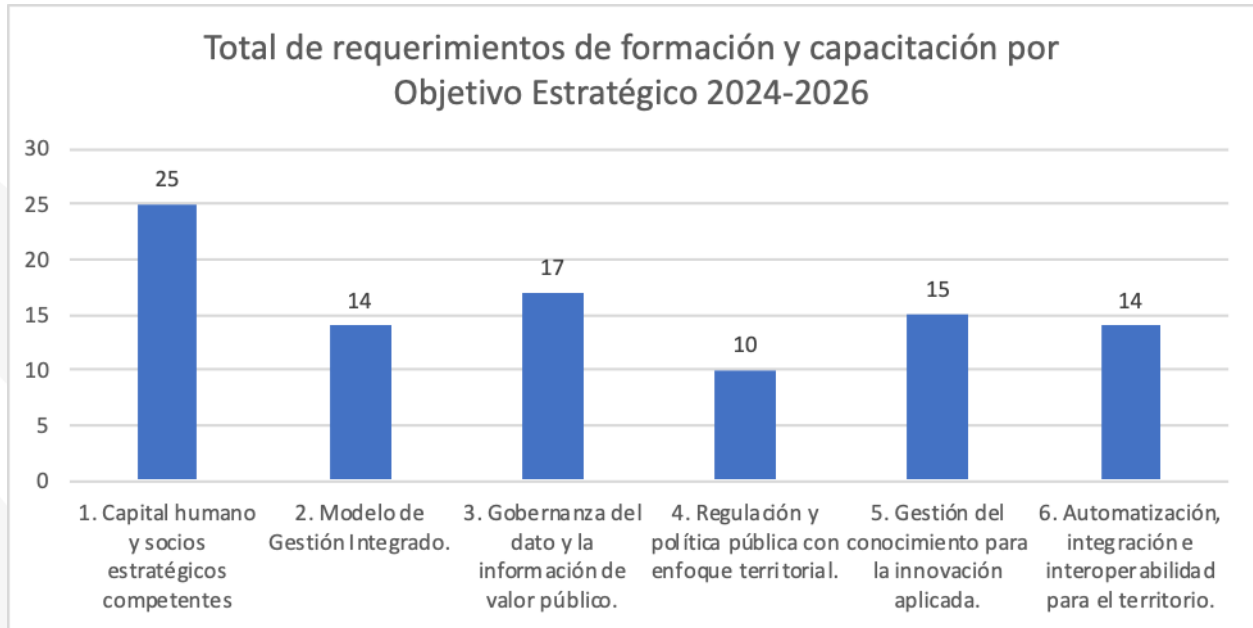


Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

Lo que indica un nivel de satisfacción promedio de 3.5 sobre 5

5.4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Como resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se identificaron los siguientes conocimientos por los servidores y directivos:



Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Se recibieron 116 respuestas de servidores tanto del nivel central como territorial, quienes priorizaron las siguientes temáticas de cada eje temático:

EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos				
a) Construcción de paz	b) Lenguaje concordante y no discriminación	c) Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	d) Otro	¿Cuál?
40	52	83	4	1. RELACIONES HUMANAS, ETICA Y PROBIIDAD 2. Taller presencial de trabajo en equipo y liderazgo 3. Discriminación en contra de la mujer. 4. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

EJE 2: Territorio, vida y ambiente				
a) Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	b) Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.	c) Lenguaje claro y comprensible.	d) Otro	¿Cuál?
92	34	51	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tierras y territorios como tomar acciones cartográficas frente al desplazamiento forzoso. 2. Lineamientos para la conservación catastral Metodologías valuatorias puntuales y masivas de bienes inmuebles. 3. Incrementos sustanciales en la productividad, 4. Gestión por resultados, 5 Diseño centrado en el usuario 6. Adaptación al cambio

EJE 3: Mujeres, inclusión y diversidad				
a) Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	b) Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	c) Apertura a los cambios	d) Otro	¿Cuál?
51	66	58	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maltrato laboral. 2. Promoción de la participación femenina en la materialización de asociatividad sindical, laboral y el cooperativismo. 3. Liderazgo femenino, 4. Pensamiento crítico y estratégico, 5. Creatividad

EJE 4: Transformación cultural y cibercultura				
a) Apropiación y uso de la tecnología	b) Teletrabajo	c) Seguridad digital y de la información	d) Otro	¿Cuál?
79	49	68		<ol style="list-style-type: none"> 1. Inteligencia Artificial 2. Inscripción a la plataforma Platzi. Para acceder a múltiples cursos técnicos. Certificados. Hay planes empresariales. 3. Programación e IA. 4. Norma ITIL Versión 4 o superior. Dirección de Proyectos de Tecnología 5. Servicios ciudadanos digitales analítica de datos 6. Geomática para la toma de decisiones en la Colombia Potencia mundial de la vida. 7. Big data 8. Manejo del tiempo 9. Pensamiento sistémico 10. Analítica de datos 11. Maximizar la eficiencia

EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público				
a) Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	b) Identidad nacional y del servicio público	c) Gobierno abierto	d) Otro	¿Cuál?
79	58	47	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canales jurídicos de denuncia. 2. Promover el Servicio Público como actividad de los funcionarios y no para beneficio de particulares 3. Veedurías ciudadanas y cuidado de lo público. 4. Programación neurolingüística asociada al entorno público

EJE 6: Habilidades y Competencias				
a) Creatividad e innovación	b) Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	c) Orientación al usuario y a los ciudadanos	d) Otro	¿Cuál?
69	60	62	1	Inteligencia emocional

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

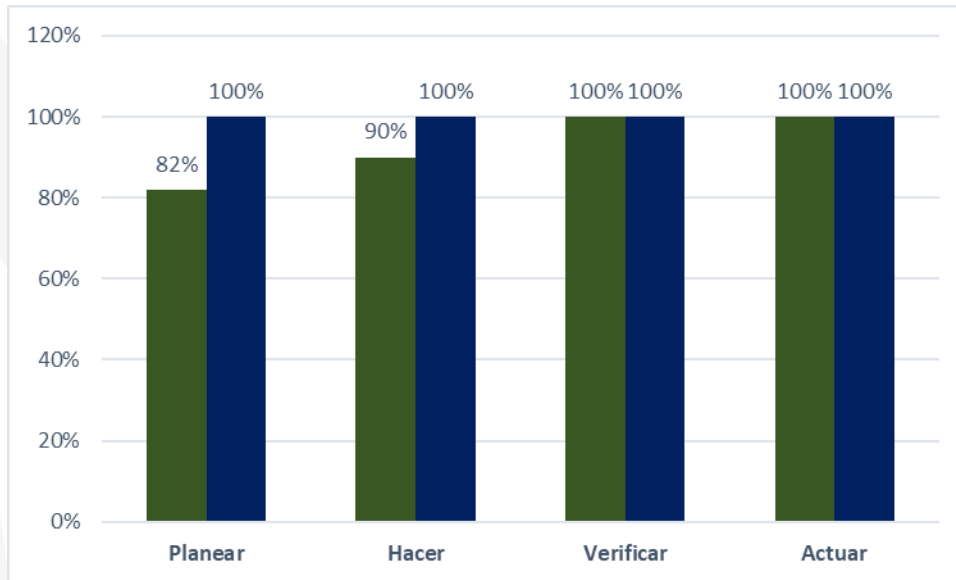
Ahora bien, en cuanto al tipo de conocimiento, el resultado del DNAO muestra el siguiente comportamiento para la vigencia 2024:

Tipo de Conocimiento	Temática General	Temática específica	Interna	Alianza Estratégica	Contratación
I. Conocimientos Esenciales	11	26	8	12	6
II. Conocimientos Específicos	16	16	0	1	15
III. Conocimientos Especializados	15	15	5	1	9
TOTAL	42	57	13	14	30

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

5.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los resultados obtenidos en la Calificación de Estándares Mínimos 2023 generada por el aplicativo del Ministerio de Trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dio como resultado un **88.75%**, incrementando en un **10.25%** frente al periodo inmediatamente anterior, en cada una de las fases:



Fuente. Subdirección de Talento Humano (2024)

6. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tienen definidos los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos:**

Se refiere a los servidores públicos, contratistas y practicantes vinculados a la Subdirección de Talento Humano, los abogados y pagadores de las Direcciones Territoriales, miembros de comisiones de personal y de comités relacionados a seguridad y salud en el trabajo (Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Brigadas de emergencias).

- **Recursos Físicos:**

- ✓ Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan.
- ✓ Mobiliario para almacenamiento de elementos, equipos y materiales.
- ✓ Mobiliario para archivo y custodia de información.

- **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

Evidenciados en elementos como:

- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Equipos de proyección y difusión
- ✓ Elementos de Oficina
- ✓ Equipos de comunicación
- ✓ Dispositivos para almacenamiento digital de la información
- ✓ Red de internet

- **Recursos Financieros:**

Asignación presupuestal designada a la Subdirección de Talento Humano

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

7.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores del Instituto Geográfico Agustín Codazzi con el propósito de incrementar su sentido de pertenencia, bienestar y motivación laboral.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, a nivel integral para generar efectos positivos en la productividad, desempeño organizacional y contexto personal.
- Incentivar a los servidores a adoptar hábitos de vida saludables.
- Garantizar las acciones tendientes a la protección, desarrollo y fortalecimiento de los entornos laborales saludables.
- Promover entre los servidores una mayor conexión emocional, compromiso y sentido de pertenencia.
- Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades para el ejercicio de sus funciones, y así poder contar con servidores públicos íntegros.
- Potencializar el desarrollo integral del talento humano

7.3. ALCANCE

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

7.4. DESARROLLO DEL PLAN

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 el período 2024-2026, los siguientes:

- Mejorar las tecnologías de la información y documentación del proceso de Gestión de Talento Humano para contribuir con su buen desempeño y eficiencia.
- Proveer de manera oportuna con personal competente, los cargos vacantes del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.
- Fortalecer la evaluación del desempeño de todos los servidores públicos, de tal manera que esta sea cada vez más objetiva y sea insumo para contribuir a la mejora individual.
- Formular e implementar un plan de intervención para mejorar el clima y la cultura organizacional de la Entidad, con el propósito de fortalecer las competencias, seguridad, innovación, bienestar y motivación de los servidores públicos del IGAC.
- Desarrollar la transferencia del conocimiento del servidor 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.

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 anteriormente, se alinean los componentes del Modelo de Gestión Estratégica de Personas – MGEP- del IGAC, como se observa en la siguiente tabla:

Ciclo de vida del servidor público	Rutas de creación de valor	Componente
Ingreso	Ruta de la calidad	Gestión de planeación de personas Gestión de provisión del empleo
Desarrollo	Ruta del crecimiento	Gestión de formación y capacitación
	Ruta del análisis de datos	Gestión de administración de personas
	Ruta de la felicidad	Gestión de calidad de vida Gestión de seguridad y salud en el trabajo
	Ruta del servicio	Gestión de desempeño
Retiro	Ruta de la felicidad	Gestión de calidad de vida

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Para dar cumplimiento a esos objetivos estratégicos se plantea la ejecución de las siguientes actividades durante el período 2024-2026.

Gestión de la planeación de personas

- Definir, ejecutar, controlar y evaluar los planes, programas y proyectos derivados del Modelo de Gestión estratégica de Personas.
- Formular e implementar un plan para la elaboración y actualización de la documentación del proceso de Gestión de Talento Humano, propendiendo por la automatización, simplificación, manejo del tiempo, eficiencia y oportunidad.
- Crear estrategias de planeación con los pagadores de las DT para evitar que las solicitudes se venzan en el sistema.
- Establecer indicadores de impacto del Modelo de Gestión Estratégica de Personas
- Realizar medición de la satisfacción de los servicios que ofrece la Subdirección de Talento Humano.
- Ejecutar las etapas para la negociación del Acuerdo Laboral y realizar seguimiento a los acuerdos suscritos entre la entidad y sus organizaciones sindicales.
- Definir y articular los lineamientos de las estrategias de gestión de competencias, gestión del conocimiento, gestión del desempeño, gestión del cambio y entornos laborales saludables, en el Modelo de gestión estratégica de personas.

Gestión de provisión del empleo

- Gestionar las actividades para la adopción y puesta en operación de una planta temporal, en el marco de la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.
- Realizar las actividades propias del proceso de provisión de la planta de personal con ocasión del concurso de méritos adelantado por la CNSC, procesos meritocráticos para empleos de libre nombramiento y remoción, encargos, nombramientos provisionales y ocupación de la planta temporal.
- Definir e implementar las acciones para la promoción de la inclusión y la diversidad en la gestión de personas, acorde con los lineamientos del gobierno nacional y organismos internacionales.
- Gestionar las novedades de los servidores públicos en el registro de carrera administrativa de la CNSC.

Gestión de administración de personas

- Continuar con el fortalecimiento del proceso de Cetil, a través de diferentes actividades con los responsables en las Direcciones Territoriales y el levantamiento de la información que se encuentra registrada en físico.
- Establecer mecanismos para contar con una caracterización de los servidores públicos actualizada, completa y oportuna.
- Realizar el análisis y gestiones respectivas para la adquisición de un sistema integral para la administración de personas.
- Realizar el seguimiento y conformación de las comisiones de personal, dentro de los términos de Ley.
- Implementación del programa Estado Joven y vinculación de pasantes y practicantes, para fomentar la práctica laboral en el sector público.
- Definir e implementar un plan de trabajo para la actualización de los documentos que soportan las historias laborales a nivel nacional.
- Realizar el monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las disposiciones normativas frente a los temas de compensatorios, horas extras y vacaciones.
- Actualizar y monitorear la información de los servidores públicos en el SIGEP, acorde con las disposiciones normativas

Gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Cumplir al 100% los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019
- Conseguir la certificación del IGAC en ISO 45001:2018
- Identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo y peligros para evitar que se generen accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- Desarrollar actividades de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Fomentar la cultura de autocuidado mediante la adopción de hábitos saludables, promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los servidores públicos y contratistas.
- Identificar y realizar seguimiento a la condición de los trabajadores frente a hábitos de alimentación, consumo de alcohol y tabaco, y actividad física.

Gestión de formación y capacitación

- Generar alianzas con entidades homólogas del IGAC para el desarrollo de programas de formación y capacitación.
- Suscribir alianzas con entidades multilaterales conducentes al desarrollo de programas de formación acorde a la oferta de estas.
- Trazar e implementar el plan estratégico para el diseño de la Universidad Corporativa del IGAC
- Adelantar las jornadas de Inducción y reinducción, y establecer las acciones respectivas para la definición e implementación del entrenamiento en puesto de trabajo en el Instituto.
- Establecer mecanismos para transferencia de conocimientos de todos los servidores que se retiren de la entidad

Gestión de calidad de vida

- Atender con oportunidad y calidad las solicitudes de teletrabajo, en el marco de un proceso objetivo, transparente y eficiente.
- Definir lineamientos, incentivos, estímulos y reconocimientos que permitan fortalecer la gestión institucional para el logro de los objetivos estratégicos.
- Fortalecer el programa de desvinculación asistida orientado al reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
- Analizar las causas de retiro de los servidores públicos para mejorar la gestión del talento

humano

- Diseñar e implementar el programa de bici usuarios.
- Fortalecer la política por la integridad como pilar fundamental para promover la gestión ética, la transparencia y la moralidad.
- Implementar un proceso de fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, a través del plan de intervención definido de acuerdo con los resultados de cada medición.
- Gestionar y entregar de manera oportuna la dotación a los servidores que tengan derecho en el Instituto.
- Definir, implementar y evaluar actividades dirigidas a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos, los lazos y valores familiares de los trabajadores con su grupo familiar, permitiendo la consolidación de su núcleo desde el ámbito laboral.

Gestión de desempeño

- Consolidar la base de datos de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente a los empleados vinculados bajo las modalidades de Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionalidad, presentando los informes de ley.
- Validar y adoptar el Instrumento de Evaluación de Desempeño para los empleados vinculados en Provisionalidad.
- Diseñar y validar el Sistema propio de Evaluación de Desempeño que permita consolidar los datos de todos los usuarios vinculados, tanto de evaluados como evaluadores de manera eficiente y eficaz, contribuyendo de esta forma a la mejora de la organización.
- Mejora de la gestión del desempeño para disponer de Información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados, así como de los planes de mejoramiento individual

8. INDICADORES

El Plan Estratégico de Talento Humano del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

Indicadores	Línea base a Dic 31 de 2022	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Porcentaje de cumplimiento de las variables de la Política de Gestión de Talento Humano	68,9%	$\geq 75\%$	Sumatoria de puntaje de las variables / Total de variables	Anual - diciembre	Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano
Puntaje obtenido en la dimensión de talento humano en la medición realizada por el DAFP	89.4	≥ 91	Puntaje obtenido en la Dimensión de Talento Humano	Anual – entre marzo y abril	FURAG
Porcentaje de cumplimiento de los planes de talento humano	Sin dato	≥ 90	Cantidad de actividades ejecutadas / cantidad de actividades programadas	Trimestral	Tablero de comando