



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de talento humano.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación Y Gestion- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

Objetivo General

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores del ICETEX, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

Objetivos Específicos

- Desarrollar y ejecutar el plan de Capacitación Institucional
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del ICETEX a través de los programas de capacitación y bienestar.
- Fomentar los valores de la entidad
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

Misión Talento Humano

Desarrollar la gestión del Talento Humano del ICETEX, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico del ICETEX.

Visión Talento Humano

Ser un referente en la Gestión de Talento Humano, mediante la búsqueda de la mejora continua, en concordancia con las políticas del ICETEX.

Política de Talento Humano

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado a la ICETEX, articulando los intereses individuales e institucionales.

MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998** (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Ley 734 de 2002** (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.
- **Ley 909 de 2004**, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1083 de 2015** (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan 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.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.

Es por ello que el ICETEX cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

Igualmente la caracterización de los empleos se encuentran de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	Planta
Directivo	14
Asesor	15
Profesional	118
Técnico	41
Asistencial	12
Total	200

El Grupo de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus servidores.

Diagnostico de la Gestión de Talento Humano

Para realizar el diagnostico del proceso de Gestión Humana, se tomo como referencia la matriz diseñada por el departamento de la administrativo de la Función Publica, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	80
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	76
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del ICETEX y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Anual de Vacantes

Seguimiento

El Seguimiento del plan estratégico, se realizara a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables mas bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH.

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor del ICETEX.

Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor publico, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

A continuación se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la calidad
- ✓ Ruta del Análisis de Datos

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
	<p>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Programas de Vigilancia Epidemiológica • Actividades programadas en el plan de emergencias • Actividades programada de los PVE • Simulacros de evacuación • Mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados • Inspecciones de seguridad • Actividades para la preservación del medio ambiente • Capacitación de Inducción y Reinducción en los puestos de trabajo • Medición de clima organizacional y actividades de Intervención • Actividades par ala prevención de la salud de los servidores 	<p>Plan de Seguridad y Salud para el trabajo Plan de capacitación</p>
<p>RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</p>	<p>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caminata Ecológica • Desafío Icetex, Torneos de bolos • Tenis de mesa, rana • Juegos Deportivos de Integración • Apoyo a deportistas • Escuelas deportivas • Acondicionamiento físico. • Vacaciones recreativas • Jornadas de integración Servidores • Día de la familia • Jornada Halloween, • Concurso Navidad, Novenas • Cierre de Gestión • Plan de intervención clima organizacional • Semana cultural y concurso de talentos 	<p>Plan de Bienestar</p>
	<p>-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Descanso remunerado por fecha de cumpleaños • Tiempo flexible para maternidad y paternidad • Descanso remunerado por graduación. • Jornadas laborales comprimidas: día sin carro, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores, descanso por tiempo compensado • Semana Santa, Navidad y Año Nuevo. 	<p>Plan de Bienestar</p>
	<p>- Ruta para generar innovación con pasión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se impulsaran ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales • Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC • Vinculación de estudiantes bajo el Programa Estado Joven. 	<p>Plan de Bienestar Plan de Capacitación</p>

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES QUE REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones con componentes de liderazgo para los servidores y Gerentes públicos • Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo • Actividades de reconocimiento laboral y Agradecimiento como: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumpleaños, ✓ día del servidor público ✓ Dia del padre, ✓ Dia de la madre ✓ Quinquenios ✓ Retiro por pensión ✓ Cumplimiento de Metas 	Plan de Bienestar Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar estrategias de inducción y reinducción a todos los colaboradores del ICETEX con actualización en la información. • Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo 	
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el Código de Integridad y realizar actividades • Capacitar a los colaboradores del ICETEX en temáticas como Buen Gobierno e Integración Cultural e Incluirlos en el PIC 	
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo • Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores • Fomentar la participación de los colaboradores en los “cursos de aprendizaje internos” • Preparación de los pensionados para el retiro 	Plan de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<ul style="list-style-type: none"> Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC Se desarrollaran actividades culturales que permitan incentivar el servicio con los Ciudadanos. Se fomentara el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad. 	Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales. Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC 	Plan de Intervención Clima Organizacional Plan de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES QUE REALIZAR	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros Se desarrollará los seguimientos de Compromisos para los servidores en provisionalidad. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión Se implementarán entrevistas de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores 	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión del desempeño. Retiro
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano Se publicarán en Intranet los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en planta. Se desarrollará capacitaciones en temáticas de Gestion de la calidad, resolución de conflictos y Cultura organizacional Se desarrollarán las inducciones y reinducciones Se publicará en intranet y web el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes. Se definirá un plan de trabajo para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad. Se propiciará capacitaciones internas en la entidad 	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión de la Información Gestión del Conocimiento

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES QUE REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<ul style="list-style-type: none"> • Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP. • Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano • Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor • Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro. • Se llevará registros estadísticos de nomina • Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones 	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión del desempeño. Retiro

Estrategias de Talento Humano

El Grupo de Talento Humano alineara sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
2. Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos

Estrategias de talento Humano

4. Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
5. Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
6. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

A continuación se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano, es así que usted podrá encontrar:

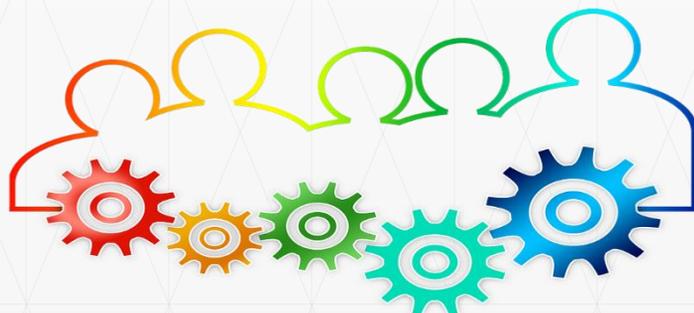
- Plan de Bienestar y estímulos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan anula de vacantes
- Plan de previsión de Recursos Humanos
- Evaluación de desempeño
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los servidores del Icetex y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores del ICETEX, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

El Plan de Bienestar Social del ICETEX para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.



Programas Institucionales

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

- ✓ **Aporte Educativo:** ayuda económica que el ICETEX ofrece a los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Se reconocerá una vez al año un salario mínimo mensual legal vigente en dos desembolsos semestrales.
- ✓ **Necesidad Médica Familiar:** Programa mediante el cual se conceden préstamos destinados al cubrimiento parcial de los costos generados como consecuencia de afecciones de salud, que no se encuentran contemplados en el Plan Obligatorio de Salud.
- ✓ **Educación Formal:** Programa dirigido a los Servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o de formación avanzada en el país, a través del otorgamiento de crédito parcialmente condonable.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los Servidores espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los Servidores. Se realizarán actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud.

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los Servidores de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los Servidores y su familia. Se realizarán: Caminata Ecológica, Torneos de bolos, tenis de mesa y rana, Juegos Deportivos de Integración, Apoyo a deportistas, Escuelas deportivas y Acondicionamiento físico.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día de la mujer y el hombre, día de las madres, día de los padres, integración de amor y amistad, Vacaciones recreativas y Jornadas de integración Servidores y familia (día de familia), Jornada Halloween, Concurso Navidad, Novenas Familia Icetex y Cierre de Gestión.

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los Servidores y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizarán Semana cultural y concurso de talentos.

FORMACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS:

Su finalidad es promover la creatividad en los Servidores mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de Servidores interesados en participar en Talleres en formación artística.

ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad igualmente las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

- Divulgación de Clima Organizacional
- Coaching para jefes y coordinadores
- Actividades caja de herramientas
- Plan enmarcado en estrategia sorpresa.



PROGRAMA PRE PENSIONADOS:

Este programa tiene como fin preparar a los Servidores públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Actividades a desarrollar:

- Seminario taller.



FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los Servidores de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.



RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS



RECONOCIMIENTOS: El propósito es brindar un reconocimiento especial a: Servidores que cumplan quinquenios, a los Servidores cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

Actividades a desarrollar:

- Envío de tarjeta virtual en fechas especiales
- Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios y mejores Servidores y equipos de trabajo.

INCENTIVOS: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los Servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los Servidores seleccionados como los mejores Servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los Servidores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- ✓ **Tiempo Flexible por Maternidad:** Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- ✓ **Tiempo Flexible por Paternidad:** conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- ✓ **Cumpleaños:** Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.
- ✓ **Jornadas Laborales Comprimidas:** tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los Servidores, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

OBLIGACION DE LOS Servidores

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

Indicador	Fórmula del Indicador
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas



CRONOGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS 2018

PROGRAMAS	ACTIVIDAD	F e b	M A R	A b r	M a y	J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v	D i c
CLIMA ORGANIZACIONAL	Realizar actividades que permitan generar espacios de mejoramiento de clima organizacional.											
PROGRAMA PRE PENSIONADOS	Taller equipos de trabajo efectivos, Programa Empowerment, Taller en comunicación asertiva											
FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO	Contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando talleres enfocados a fortalecer el trabajo en equipo. T											
INCENTIVOS (Decreto 1567 de 1998 - Decreto 1227 de 2005)	Reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.											
SALARIO EMOCIONAL	Descanso remunerado por fecha de cumpleaños, tiempo flexible para maternidad y paternidad, descanso remunerado por graduación. Jornadas laborales comprimidas: día sin carro, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores, descanso por tiempo compensado - Semana Santa, Navidad y Año Nuevo. Reconocimientos: - Fechas especiales (Cumpleaños, día del servidor público, del padre, de la madre). - Retiro por pensión - Cumplimiento de Metas											

PLAN DE CAPACITACIÓN

La capacitación y formación de los servidores públicos tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando la profesionalización y el mejoramiento en la prestación de los servicios, tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de la entidad.

El Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Opina Perez” – ICETEX, formuló el presente Plan de Capacitación, teniendo en cuenta la Nueva Metodología para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores Públicos, desarrollada por el Departamento Administrativo de la función Pública, y las políticas de la administración del Talento Humano y del Plan estratégico de la Entidad, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores, buscando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

Para la elaboración de este Plan Institucional de Capacitación, se realizó el proceso de diagnóstico para conocer con exactitud y diligencia las necesidades de formación y entrenamiento del personal vinculado con ICETEX, es una premisa ineludible que, desde proceso de Gestión del Talento Humano se busca articular y potenciar el desempeño individual y organizacional, influenciado directamente por los cambios del mercado, la tecnología, la innovación, los requisitos de los clientes y ciudadanos, así como el de otras partes interesadas, que resulta como uno de los medios más apropiados para darle tratamiento a las necesidades propias de la potenciación y mejora de las competencias propias de los servidores públicos de la Entidad.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

5.2 Pedagógicos

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.



EJES TEMATICOS

6.1 Gestión del conocimiento

La Gestión del Conocimiento se ha convertido en un factor de crecimiento adaptativo que contribuye a la mejora continua de los procesos de reconocimiento, valoración y fortalecimiento del capital intelectual de las entidades, mediante el cual es posible generar transformaciones en función de la cultura organizacional y del logro de los objetivos misionales.

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el estudio de los procesos que viven todas la entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades.

Articulado al Plan Institucional de Capacitación, ICETEX se encuentra en implementación de la metodología para desarrollar el proceso de gestión del conocimiento, en el marco del cual se crearán los **Cursos de Aprendizaje Interno**, con los cuales se pretende lograr la recopilación y transferencia de la información al interior de la entidad.



EJES TEMATICOS

6.2 Creación de valor público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

Desde ICETEX se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

6.3 Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre superar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y organizacional para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

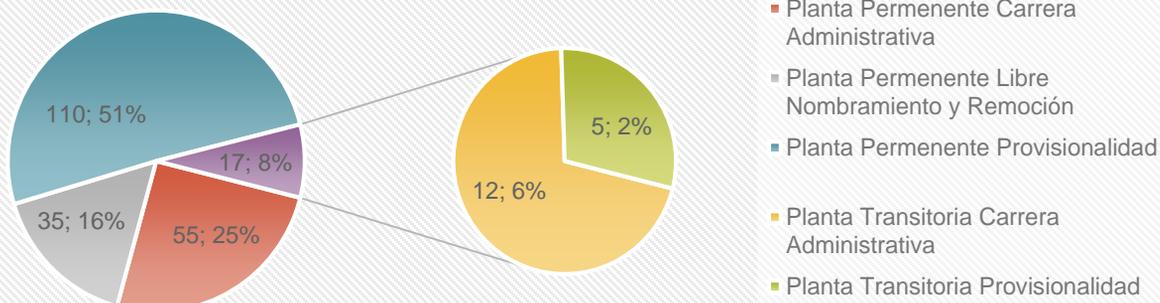
7.1 Caracterización de la Población

La finalidad de brindar capacitaciones en el ICETEX es lograr el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

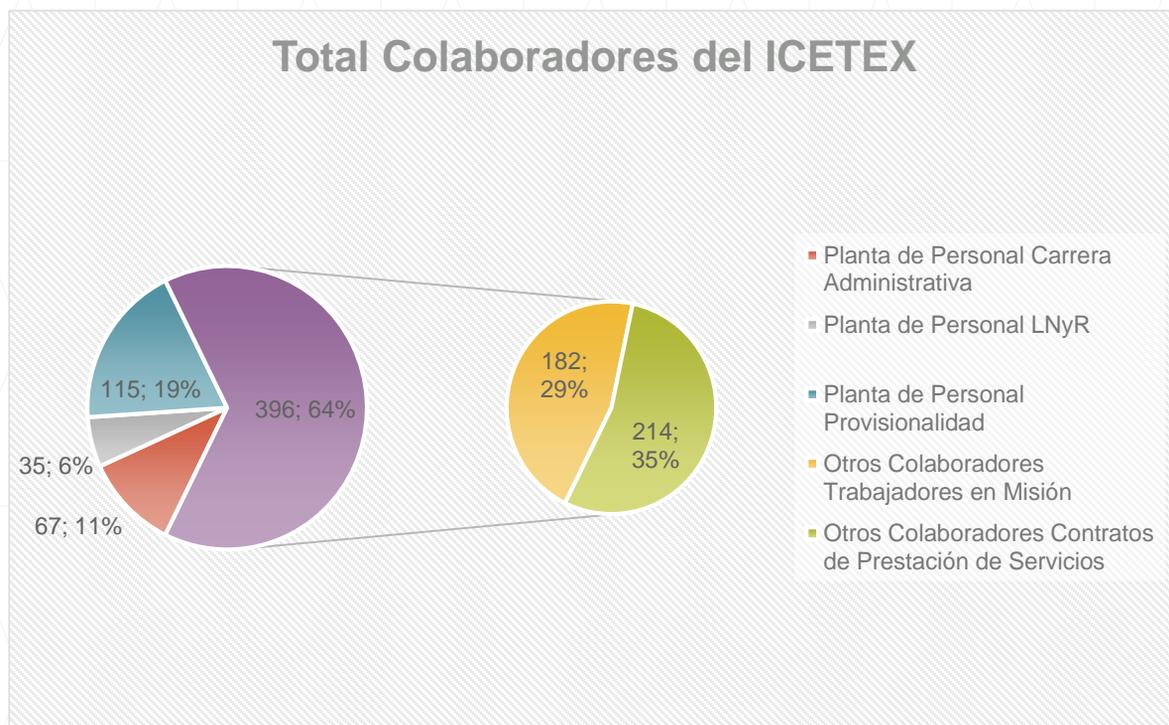
El ICETEX cuenta con una planta permanente de personal provista de 200 funcionarios, donde el 25% son de carrera administrativa (55 funcionarios), 16% de Libre Nombramiento y Remoción (35 funcionarios) y el 51% en nombramiento provisional (110 funcionarios).

Así mismo cuenta con una planta de personal transitoria provista con 17 funcionarios de los cuales el 6% son de Carrera Administrativa (12 funcionarios) y el 2% en nombramiento provisional (5 funcionarios).

Planta de Personal vigente del ICETEX



Adicionalmente ICETEX cuenta con una población de trabajadores temporales de 182 funcionarios más 214 Contratistas.



Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX , datos tomados a fecha 01 de marzo de 2018.

Tenemos de esta manera que el universo total a impactar a través del presente plan de capacitación es de 608 personas, a través de los programas de Inducción – Reinducción, Entrenamiento en puesto de trabajo y Estrategias para desarrollar Gestión del Conocimiento.

TIPO DE PLANTA	TIPO DE VINCULACION	Nº FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Planta Permenente	Carrera Administrativa	55	25%
	Libre Nombramiento y Remoción	35	16%
	Provisionalidad	110	51%
Planta Transitoria	Carrera Administrativa	12	6%
	Provisionalidad	5	2%
Otros Colaboradores	Trabajadores en Misión	182	
	Contratos de Prestación de Servicios	214	
TOTAL		613	

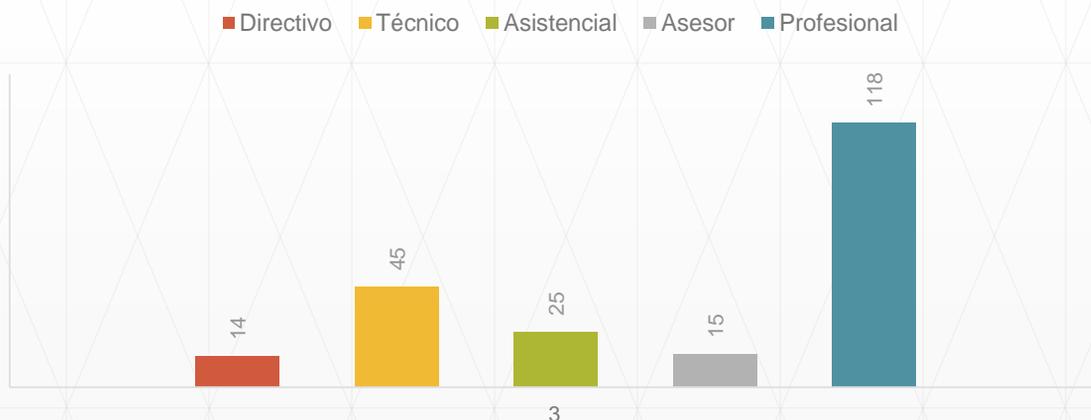
Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX , datos tomados a fecha 01 de marzo de 2018.

De acuerdo al nivel Jerárquico la planta de personal está distribuida de la siguiente manera:

NIVEL JERARQUICO	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	TOTAL
Directivo	14	0	14
Asesor	15	0	15
Profesional	118	0	118
Técnico	41	4	45
Asistencial	12	13	25
TOTAL	200	17	217

Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX.

PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERARQUICO



Fuente: Elaboración propia por parte del Grupo de Talento Humano del ICETEX.

Diagnostico– PIC

Con base en lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades deben desarrollar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), como un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

En ese contexto, el DNAO fue realizado con base la información contenida en la siguiente tabla:

Criterios para la identificación de las necesidades de formación y capacitación en el ICETEX

Criterio	Descripción del criterio
Planeación estratégica de la Entidad	Relacionada con la formulación y definición de nuevas directrices y objetivos estratégicos, los cuales serán desplegados a cada proceso del ICETEX.
Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Fundamentan sus requerimientos en procesos de mejora para los conocimientos y competencias laborales de los empleados.
Legislación y Normatividad	Los cambios y ajustes normativos internos o externos requieran la aplicación de procesos de actualización permanente para los empleados.
Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Permite cerrar las brechas y dificultades detectadas en los resultados de la encuesta de clima organizacional para establecer acciones de mejora aplicadas desde la capacitación y la gestión del conocimiento institucional.
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo Territorial, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Estructura del Plan Institucional de Capacitación:

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo – SARO
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

Necesidades de capacitación Organizacional:

Eje Temático	Programas de aprendizaje organizacional	Planeación Estratégica	Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Legislación y Normatividad	Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Proyectos de Aprendizaje en Equipo
Eje No. 1 Gobernanza para la Paz	Buen Gobierno		X			
	Comunicación Asertiva					X
	Convivencia y Reconocimiento de la diversidad			X		
	Cooperación Internacional					X
	Cultura del servicio					X
	Cultura Organizacional		X			
	Derecho al acceso de la información				X	
	Derechos Humanos		X	X		
	Integración Cultural		X			
	Empoderamiento				X	
	Ética y Transparencia en la Gestión Pública	X	X	X	X	
	Liderazgo		X			X
	Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer				X	
	Protocolo de atención al ciudadano		X			X
	Relevancia Internacional		X			
	Resolución de Conflictos		X			
	Servicio al ciudadano		X	X		
	Trato y atención a personas en condición de discapacidad		X			
Valores de la Entidad	X	X		X		
Eje No. 2 Gestión del Conocimiento	Conservación Documental (Soportes Físicos)	X	X	X		
	Estadística y análisis de datos					X
	Gestión de Productos y Servicios	X	X			X
	Gestión del Conocimiento e Innovación		X	X		X
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	X	X	X	X	
	Rendición de Cuentas					
	Participación Ciudadana y Control Social		X	X		
	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones				X	X
Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas de TI hacia la entidad				X		

Eje Temático	Programas de aprendizaje organizacional	Planeación Estratégica	Encuesta o necesidades individuales o por áreas	Legislación y Normatividad	Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional	Proyectos de Aprendizaje en Equipo
	Actualizaciones Ofimáticas					X
	Actualizaciones Tributarias		X			
	Audidores de Calidad					X
	Calidad del servicio			X		
	Estructura Orgánica	X			X	
	Evaluación de Desempeño		X	X		X
	Gestión Comercial					X
	Gestión Contractual		X	X		
	Gestión de Cobro					X
	Gestión Direcciónamiento Estratégico					X
	Gestión Documental	X	X			
	Gestión Financiera		X			X
	Gobierno Digital		X	X		
	Indicadores					X
	Mecanismos para la racionalización de trámites		X			
	Metodología Balance Score Card					X
	Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF NIC		X			
	Orientación al Resultado			X		
Eje No. 3	Planeación Estratégica (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos)	X	X		X	X
Creación de Valor Público	Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional		X			
	Preparación para el concurso de ingreso a la carrera administrativa			X		
	Procesos Disciplinarios		X			
	Procesos y procedimientos		X			X
	Programas de Bienestar Social y Capacitación	X	X			
	Protocolo y Organización de Eventos		X			X
	Régimen Salarial y Prestacional	X	X			
	Riesgos: Operativos, Financieros y de Corrupción - SARO	X	X	X		X
	Seguridad de la información	X	X	X		X
	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT	X	X	X		X
	Sistemas de Gestión	X	X			
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X			
	Sostenibilidad y Gestión Ambiental		X	X		
	Talleres de comunicación oral y escrita					X
	Trabajo en equipo		X			X

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
- Desarrollo de herramientas virtuales para realizar la inducción, reinducción y las capacitaciones frecuentes permitiendo la cobertura a todos los colaboradores de la entidad.
- Implementación de la biblioteca virtual con información institucional y con las memorias de las capacitaciones realizadas durante los procesos de formación internos y externos realizados a los servidores públicos del ICETEX.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los Servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Servidores Asistentes} * 100}{\text{Servidores Convocados}}$$

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Total Servidores Asistentes} * 100}{\text{Total Servidores}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Promedio de las evaluaciones de satisfacción}}{\text{Total Capacitaciones}} * 100$$

Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los Servidores frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.



META 2018

ALCANZAR UNA COBERTURA DE CAPACITACION DEL 95% DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD.

95%

CRONOGRAMA CAPACITACIONES 2018

CAPACITACIONES PRIMER SEMESTRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	1	2	3	4	5	6
Convivencia y Reconocimiento de la diversidad				■		
Derechos Humanos y Paz					■	
Ética y Transparencia en la Gestión Pública				■		
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer			■			
Servicio al ciudadano				■		
Trato y atención a personas en condición de discapacidad						■
Conservación Documental (Soportes Físicos)					■	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG					■	
Rendición de Cuentas					■	
Participación Ciudadana y control social						■
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones						■
Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas de TI hacia la entidad						■
SPSS			■			
Excel		■				
Project			■			
Seminario Declaración de Renta		■				
Calidad del servicio					■	
Evaluación de Desempeño		■				
Secop II					■	
Gobierno Digital					■	
Orientación al Resultado						■
Seguridad de la información				■		

CAPACITACIONES 2018

CAPACITACIONES SEGUNDO SEMESTRE	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	7	8	9	10	11	12
Buen Gobierno						
Comunicación Asertiva						
Diplomado internacional en Cooperación						
Cultura del servicio						
Cultura Organizacional						
Derecho al acceso de la información						
Integración Cultural						
Empoderamiento						
Liderazgo						
Protocolo de atención al ciudadano						
Relevancia Internacional						
Resolución de Conflictos						
Métodos estadísticos para análisis de datos						
Gerencia estratégica de Productos y Servicios						
Innovación						
Acces						
Minería de datos						
Certificación Reporteador Bable						
Audidores de Calidad						
Gerencia Comercial Estratégica						
Estrategias de Cobranza - Clientes Difíciles						
Gerencia de inversiones y tesorería						
Econometría Financiera Aplicada						
Indicadores						
Mecanismos para la racionalización de trámites						
Metodología Balance Score Card						
Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF NIC						
Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional						
Preparación para el concurso de ingreso a la carrera administrativa						
Protocolo y organización de eventos nacionales e internacionales						
Actualización normativa en seguridad social						
Congreso de Riesgos						
Política y del sistema de administración del riesgo de corrupción						
Gestion de Riesgos Financieros						
Seguridad de la información						
Calidad - Enfocada al centro de contacto						
Brigada de emergencia y Copasst						
Sostenibilidad y Gestión Ambiental						
Redacción y argumentación de textos jurídicos						
Redacción y ortografía						
Expresión oral y manejo de público en Exposiciones y Conferencias						
Toma de Decisiones y análisis de problemas						

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” – ICETEX, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de **carrera administrativa** que se encuentran en **vacancia definitiva** y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 26 de enero de 2018.

Estado de provisión del empleo	Cantidad de vacantes
En provisionalidad	97
Provisto en encargo	13
TOTAL	110

Tabla 1. Resumen de vacantes por estado de provisión.

Fuente: Planta de Personal del ICETEX con corte al 26 de enero de 2018

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra en el siguiente gráfico:

	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	TOTAL
ASISTENCIAL	5	0	5
TÉCNICO	21	1	22
PROFESIONAL	71	12	83
	TOTAL		110

Tabla 2. Resumen de vacantes por nivel jerárquico.

Fuente: Planta de Personal del ICETEX con corte al 26 de enero de 2018

Disposiciones normativas para la provisión de empleos de carrera administrativa

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”* En ese sentido, *“El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, *“Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”*

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será ser provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para el ICETEX.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

Reporte de los empleos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil

Con base en la obligación que tiene el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” – ICETEX, se realizó el reporte y actualización de los empleos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales serán objeto de provisión a través del concurso público de méritos que se adelantará para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

Los empleos reportados corresponden a los enunciados en las Tablas 1 y 2 mostradas en apartes anteriores, que contienen la información contenida en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 381 del 12 de febrero de 2007 y el Decreto 4040 del 23 de octubre del mismo año, y está actualmente conformada por 200 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL DIRECTIVO			14
Denominación	Grado	No. Cargos	
Presidente	4	1	
Vicepresidente	3	4	
Secretario General	3	1	
Jefe de Oficina	2	4	
Director de Área	2	1	
Director de Área	1	3	
NIVEL ASESOR			15
Denominación	Grado	No. Cargos	
Jefe Oficina Asesora Planeación	4	1	
Jefe Oficina Asesora Jurídica	3	1	
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	3	1	
Asesor	3	1	
Asesor Comercial	3	5	
Oficial de Cumplimiento	2	1	
Asesor Técnico	2	4	
Asesor Técnico	1	1	

Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 381 del 12 de febrero de 2007 y el Decreto 4040 del 23 de octubre del mismo año, y está actualmente conformada por 200 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL PROFESIONAL			118
Denominación	Grado	No. Cargos	
Profesional Especializado	4	19	
Profesional Especializado	3	17	
Analista	4	13	
Analista	2	13	
Analista	3	16	
Profesional Universitario	2	3	
Profesional Universitario	1	37	
NIVEL TECNICO			41
Denominación	Grado	No. Cargos	
Técnico Administrativo	1	41	
NIVEL ASISTENCIAL			12
Denominación	Grado	No. Cargos	
Secretario Ejecutivo	3	2	
Conductor Mecánico	2	1	
Conductor Mecánico	1	6	
Auxiliar Administrativo	1	3	

La planta de personal del ICETEX se redujo con ocasión del proceso de transformación en entidad financiera de naturaleza especial, el cual fue adelantado en el año 2007 como consecuencia de la expedición de la Ley 1002 de 2005. Es así como se pasó de tener una planta de personal conformada por **350 cargos a 200 en el año 2007**, numero que se ha mantenido hasta la fecha.

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos once años, lo cual deja ver que aunque la planta de personal esta acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decreto 380 de 2007, ***ésta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado la entidad.***

En este contexto, el ICETEX una vez mas adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En lo relacionado a la evaluación del desempeño laboral, la entidad utiliza el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptado mediante Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010.

Como resultados de evaluación referentes al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017, fue el siguiente:

CALIFICACIÓN	Servidores
DESTACADO	38
SATISFACTORIO	18
TOTAL	56



Del total de los Servidores evaluados en nivel destacado 30 de ellos obtuvieron calificación en nivel **sobresaliente**

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos, Contratistas y trabajadores en misión del ICETEX.

El Instituto cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- ✓ Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- ✓ Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Capacitación a Servidores de Carrera Administrativa, Provisionales, personal en misión y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el ICETEX es primordial promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de la entidad; Servidores, contratistas y trabajadores en misión. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

1. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
2. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
4. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
5. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6. Asumir la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto mantiene unas condiciones de seguridad y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo directivo, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

No.	CICLO PHVA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	METAS	ACTIVIDAD
1	P	Programar capacitaciones para el personal	Elaborar un plan de capacitación de SG-SST, que cubra a todo el personal y peligros identificados	Elaborar un plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo
2	P	Revisar y actualizar los Programas de Vigilancia Epidemiológica	Cumplir en un igual o mayor al 90% de las actividades programadas en los PVE	Revisar y actualizar los Programas de Vigilancia Epidemiológica
3	P	Revisión y análisis de las estadísticas de ausentismo, morbilidad	Cumplir las metas propuestas para cada indicador del SG-SST.	Revisar los indicadores del SG-SST.
4	P	Revisión y análisis de diagnósticos de salud	Revisar el 100% de los informes de condiciones de salud.	Revisar los informes de condiciones de salud
5	P	Revisión y análisis de la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.	Matriz de identificación de peligros de todas las oficinas territoriales	Elaborar una matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de las oficinas territoriales del ICETEX
6	P	Revisión y análisis de la Matriz de identificación requisitos legales aplicables	Cumplir con el 100% de los requisitos legales aplicables	Identificar los requisitos legales aplicables a la organización y diligenciar la matriz de identificación de requisitos legales para su cumplimiento.
7	P	Revisión de la política integrada	Revisar la Política	Actualizar de ser necesario la Política de seguridad y salud en el trabajo debidamente firmada y fechada.

No.	CICLO PHVA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	METAS	ACTIVIDAD
7	P	Revisión de la política integrada	Revisar la Política	Actualizar de ser necesario la Política de seguridad y salud en el trabajo debidamente firmada y fechada.
8	P	Revisión del plan de emergencias (Incluye sus elementos)	Cumplir en un igual o mayor al 90% de las actividades programadas para el plan de emergencias	Desarrollar las actividades programadas en el plan de emergencias
9	P	Revisión de profesiograma (Exámenes médicos ocupacionales)	Desarrollar los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo al profesiograma establecido.	Revisar el profesiograma en cuanto si se ajusta los exámenes ocupacionales a la actividad a desarrollar por cada trabajador y su cumplimiento.
10	P	Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el SG-SST.	Definir y asignar un presupuesto que permita el desarrollo del SG-SST.	Definir y asignar un presupuesto que permita el desarrollo del SG-SST revisado y aprobado por la alta dirección.
11	H	Realizar inspecciones de seguridad	Ejecutar igual o mayor al 90% de las inspecciones de seguridad planeadas	Ejecutar las inspecciones de seguridad
12	H	Realizar mediciones ambientales	Realizar el 100% de las mediciones ambientales programadas	Realizar mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados
13	H	Elecciones COPASST 2018-2020	Desarrollar el 100% de las reuniones del COPASST	Llevar a cabo las Elecciones del COPASST 2018-2020
14	H	Realizar reuniones del COPASST	Desarrollar el 100% de las reuniones del COPASST	Llevar a cabo las reuniones programadas del COPASST.
15	H	Realizar un plan de capacitación	Desarrollar un plan de capacitación que cobije al 100% de la población trabajadora	Llevar a cabo las capacitaciones programadas
16	H	Ejecutar las actividades programadas de los PVE	Ejecutar igual o mayor al 90% de las actividades programadas de los PVE	Desarrollar las actividades programada de los PVE
17	H	Realizar inducción al SG-SST.	Realizar la re-inducción al 100% del personal.	Realizar inducción a todo el personal que ingresa al ICETEX
18	H	Realizar inducción y re-inducción al SG-SST.	Realizar la re-inducción al 100% del personal.	Realizar inducción a todos los colaboradores de ICETEX
19	H	Jornadas de pausas activas	Realizar una jornada de pausas activas a la semana.	Desarrollar pausas activas a la semana.
20	H	Semana de la salud	Desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud en la semana de la salud.	Desarrollar diferentes actividades en la semana de la salud
21	H	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Aplicar la batería de riesgo psicosocial, una vez al año.	Aplicar batería de riesgo psicosocial y/o plan de acción resultados para PVE Psicosocial
22	H	Conservar los documentos del SG-SST establecidos por la organización	Conservar el 100% de los documentos identificados	Conservar en medio físico o magnético los documentos del SG-SST exigidos por la normatividad Colombiana
23	H	Plan de emergencias	Documentar adecuadamente el Plan de emergencias de cada una de las oficinas del ICETEX	Inspección y dotación de Botiquines de acuerdo con la normatividad vigente
				Inspección de extintores
				Realizar entrenamiento/capacitación a la brigada de emergencias

No.	CICLO PHVA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	METAS	ACTIVIDAD
24	V	Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el cronograma del SG-SST.	Cumplir con el 100% de las Investigaciones de AT-EL ocurridos y calificados de Origen.	Investigar los accidentes de trabajo e incidentes
25	V	Verificar la pertinencia y eficacia del plan de emergencias.	Realizar por lo menos 1 vez al año simulacro	Realizar simulacro de evacuación
26	A	Revisión por la gerencia	Revisión anual de la alta dirección	Revisión de la política anual Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales Revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción. Indicadores de estructura, impacto y resultados.
27	A	Auditoria interna o externa	Realizar Auditoria al SG-SSY cada año y seguimiento a las anteriores	Verificar el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; Revisión de los indicadores de estructura, proceso y resultado; Verificación de la participación de los trabajadores Verificación de los mecanismos de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores. Verificar la planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Verificar la gestión del cambio Verificar la consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones. Verificar el alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas.

Planes de Acción Corporativos 2018

Perspectiva	Objetivo Corporativo PE 2016-2020	Nombre Plan de Acción	Dimensión del MIPG	Fecha Inicio	Fecha Fin	Líder
Aprendizaje, innovación y crecimiento	Asegurar el talento humano de la organización	Plan estratégico de Talento Humano	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano
		Plan de bienestar e incentivos	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano
		Plan de previsión de recursos humanos	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano
		Plan institucional de capacitación - PIC	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano
		Plan anual de vacantes	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano
		Plan de seguridad y salud en el trabajo	Dimensión Talento Humano	2/01/2018	31/12/2018	Secretaria General-Talento Humano

Fuente: Oficina asesora de Planeación. Planes de acción corporativos 2018.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO