



# Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Secretaría General

Fecha de elaboración: 11 noviembre 2023

Versión 1

## Tabla de Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Descripción .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Objetivo Estratégico .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Objetivo General.....</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Alcance .....</b>	<b>7</b>
<b>5.1 Plan Institucional de capacitación PIC .....</b>	<b>7</b>
<b>5.2 Conocimiento Institucional .....</b>	<b>7</b>
<b>5.3 Gestión del Conocimiento .....</b>	<b>7</b>
<b>5.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>8</b>
<b>5.5 Plan de Bienestar Social e incentivos.....</b>	<b>8</b>
<b>5.6 Plan de Vacantes y previsión de Recursos humanos.....</b>	<b>8</b>
<b>5.7 Clima organizacional y transformación cultural.....</b>	<b>8</b>
<b>5.8 Gestión de Cambio .....</b>	<b>8</b>
<b>5.9 Gestión del desempeño laboral .....</b>	<b>9</b>
<b>5.10 Movilidad .....</b>	<b>9</b>
<b>5.11 Política de Integridad .....</b>	<b>9</b>
<b>5.12 Nómina.....</b>	<b>9</b>
<b>5.13 Retiro.....</b>	<b>9</b>
<b>5.14 Teletrabajo.....</b>	<b>10</b>
<b>5.15 Código de Integridad .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Justificación.....</b>	<b>10</b>
<b>7. Cronograma de actividades.....</b>	<b>12</b>
<b>8. Seguimiento y evaluación .....</b>	<b>13</b>
<b>9. Anexos.....</b>	<b>14</b>

## 1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 en el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Es así como en el MIPG la principal dimensión que se contempla es el Talento Humano como eje central, permitiendo que sea relevante dentro del sistema implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, teniendo en cuenta que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin

de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Conforme a lo anteriormente expuesto, el Icetex en cabeza de la Secretaría General quien anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad, con el acompañamiento y gestión realizada por el Grupo de Talento Humano y el Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional, enfocarán sus esfuerzo en fortalecer las líneas estratégicas de Talento Humano.

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras	Talento Humano
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
<b>Decreto 2177 del 29 de junio de 2006</b>	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
<b>Decreto 380 de 2007</b>	Por el cual se establece la estructura del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez”-ICETEX y se determinan las funciones de sus dependencias.	Talento Humano
<b>Decreto 381 de 2007</b>	Por el cual se establece la planta de personal del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez”-ICETEX	Talento Humano
<b>Decreto 382 de 2007</b>	Por el cual establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez”-ICETEX y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<b>Ley 1221 de 16 de julio de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar



NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
Decreto 1415 de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos	

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	para el personal que ostenten la condición de prepensionados.	
<b>Nota:</b>	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

## 2. Descripción

<b>Nombre del Plan de Acción</b>	Plan Estratégico de Talento Humano 2024
<b>Nombre y código rubro presupuestal</b>	N/A
<b>Presupuesto asignado (\$)</b>	N/A
<b>Área responsable</b>	Secretaría General
<b>Política MIPG y otros</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Proceso</b>	Permanencia
<b>Fecha inicio del proyecto</b>	02/01/2024
<b>Fecha fin del proyecto</b>	29/12/2024

## 3. Objetivo Estratégico

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

## 4. Objetivo General

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos del ICETEX, mediante el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la innovación, la familia, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

### 4.1 Objetivos Específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos del ICETEX a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.

- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos del ICETEX y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

## 5. Alcance

El plan estratégico de talento humano del ICETEX inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y termina con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos.

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica del ICETEX.

Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### 5.1 Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las diferentes competencias y conocimientos de los servidores del ICETEX, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por las diferentes dependencias, directivos, jefes de área y servidores, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

### 5.2 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción el servidor se familiariza con la cultura organizacional, valores y todo lo relacionado a la entidad, creando sentido de pertenencia. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción el cual está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad.

### 5.3 Gestión del Conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

## 5.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

## 5.5 Plan de Bienestar Social e incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

## 5.6 Plan de Vacantes y previsión de Recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias del Icetex cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

## 5.7 Clima organizacional y transformación cultural

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la humanización, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## 5.8 Gestión de Cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.



## 5.9 Gestión del desempeño laboral

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública

## 5.10 Movilidad

En la entidad se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

## 5.11 Política de Integridad

Estará a cargo del Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional quienes serán los encargados del fortalecimiento permanentemente de los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

## 5.12 Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de manera oportuna a los servidores de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente para cada uno de ellos.

## 5.13 Retiro

Se cuenta con un proceso de retiro de los servidores, el cual responde a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, atiende lo dispuesto en la normativa vigente, y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

Así mismo se brindará apoyo emocional y sociolaboral a los prepensionados a través de las actividades diseñadas para que puedan afrontar el cambio.

# Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se documenta y analiza las causas de retiro de los servidores independientemente de su motivo de desvinculación, con el fin de implementar acciones que puedan disminuir el índice de rotación.

De igual forma se cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

## 5.14 Teletrabajo

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el programa de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación y seguimiento. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

## 5.15 Código de Integridad

La entidad busca Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los colaboradores a través de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

Se llevarán a cabo diferentes actividades orientadas a dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación del Código de Integridad y actividades de fomento y apropiación de la Cultura de Integridad, orientados al reconocimiento de los valores, el fortalecimiento de los comportamientos y desempeño de los colaboradores.

## 6. Justificación

Una vez adelantado el diagnóstico, y con los resultados obtenidos de la medición del Furag, se evidencian las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el ICETEX:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>91</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>89</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>95</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>92</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>90</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>88</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>91</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>82</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>86</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>94</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>85</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>87</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>83</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>87</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>90</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>84</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>89</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>89</b>

Las rutas de creación de valor muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezcan estas rutas.

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
<b>I01</b>	<b>CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>100.0</b>
<b>I02</b>	<b>EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>80.0</b>
<b>I03</b>	<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD</b>	<b>96.3</b>
<b>I04</b>	<b>DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO</b>	<b>100.0</b>

\* Resultados del Índice de desempeño Institucional

Analizar estos resultados permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano en el ICETEX.

## 7. Cronograma de actividades

A continuación se relacionan las actividades del plan de acción para la vigencia 2024:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>1.</b>	<b>Plan Estratégico de TH consolidado-documentado</b>	<b>02/01/2024</b>	<b>31/01/2024</b>
1.1.	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	02/01/2024	31/01/2024
1.2	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	02/01/2024	31/01/2024
1.3	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal	02/01/2024	31/01/2024
1.4	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	02/01/2024	31/01/2024
<b>2.</b>	<b>Plan Estratégico del Talento Humano publicado</b>	<b>02/01/2024</b>	<b>31/01/2024</b>
2.1.	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web de la entidad	02/01/2024	31/01/2024

<b>3.</b>	<b>Plan Estratégico del Talento Humano divulgado</b>	<b>03/01/2024</b>	<b>31/10/2024</b>
3.1.	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2024	31/10/2024
<b>4.</b>	<b>Plan Estratégico de Talento Humano implementado</b>	<b>03/01/2024</b>	<b>30/12/2024</b>
4.1.	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	03/01/2024	29/12/2024
4.2.	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2024	31/12/2024

## 8. Seguimiento y evaluación

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

**Promedio ponderado: 90%**

Así mismo, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte de los grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación Organizacional. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0.

**Índice de satisfacción: 4,0**

De otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- ✓ FURAG-MIPG.
- ✓ Plan Sectorial – Ministerio de Hacienda.



## 9. Anexos

- Plan anual de vacantes y previsión de Recursos Humanos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Comunicaciones del SG de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan institucional de Capacitación
- Plan de Gestión del Conocimiento
- Plan de Integridad