

Plan Estratégico de Talento Humano 2019



Introducción

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.

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.

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.

Objetivos

Objetivo General:

Fortalecer a través de las estrategias establecidas la gestión de talento humano en el ICETEX, en el 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 de 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 de 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
- **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.

Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como transitoria, como se observa en la siguiente tabla

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	14	0
Asesor	15	0
Profesional	118	0
Técnico	41	04
Asistencial	12	12
Total	200	16

Fuente: Propia corte al 31 de diciembre de 2018

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres
Directivo	7	5
Asesor	10	3
Profesional	53	58
Técnico	26	15
Asistencial	3	8

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables del Grupo Talento Humano a través de la Matriz GETH, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el ICETEX, como se muestra en la siguiente tabla:

MATRIZ DE GETH			
Rutas de Creación de Valor	Puntaje obtenido 2017	Puntaje obtenido 2018	Variación
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	97	13
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	95	20
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	93	13
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	89	15
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	95	10

Desarrollo 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

Este Plan, se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

Por lo anterior, las acciones relacionadas a continuación muestra la relación con las rutas de creación.

Desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
<p>RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</p>	<p>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<p>Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica Actividades programadas en el plan de emergencias Programa "Entorno laboral saludable" Simulacros de evacuación Mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados Inspecciones de seguridad Actividades para la preservación del medio ambiente</p>	<p>Plan de Seguridad y Salud para el trabajo</p>
	<p>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p> <p>-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>	<p>Plan de intervención clima organizacional Desafío Icetex, Torneos de bolos Tenis de mesa, rana Juegos Deportivos de Integración Apoyo a deportistas Acondicionamiento físico. Vacaciones recreativas Jornadas de integración Servidores Día de la familia Jornada Halloween Concurso Navidad, Novenas Cierre de Gestión Semana cultural 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>	<p>Plan de Bienestar</p> <p>Plan de Bienestar</p>
	<p>- Ruta para generar innovación con pasión</p>	<p>Ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales</p> <p>Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC Implementación Gestión del conocimiento</p> <p>Implementación Buzón virtual para conocer las ideas y aportes de los servidores Vinculación de estudiantes bajo el Programa Estado Joven.</p>	<p>Plan de Bienestar</p> <p>Plan de Capacitación GC</p> <p>Estado Joven</p>

Desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano

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	Capacitaciones 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 Impulsar las competencias gerenciales a través de los acuerdos de gestión	Plan de Capacitación Plan de Bienestar
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	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	Plan de Capacitación e Inducción y Reinducción
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad y realizar actividades Capacitar a los colaboradores del ICETEX en temáticas como Buen Gobierno e Integración Cultural e Inclúirlas en el PIC	Código de Integridad
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	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"	Plan de capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL SERVICIO-AI servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC Se fomentara el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad. Fomentar la Redición de cuentas en los gerentes públicos	Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	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	Plan de Bienestar- Clima Organizacional Plan de Capacitación

Desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano

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"	Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros con el mecanismo que disponga la CNSC	Evaluaciones de desempeño
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores	Retiro
		Se publicarán en Intranet los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en planta.	
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	Código de Integridad
		Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano	Gestión de la Información
		Se desarrollará capacitaciones en temáticas de Gestión de la calidad, resolución de conflictos y Cultura organizacional	Plan de Capacitación
Se publicará en intranet y web el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.		Manual de Funciones	
Se Realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.	Gestión del conocimiento		
Se propiciará capacitaciones internas en la entidad	Plan de Capacitación		

Desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano

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	Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP.	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 confiables de la planta	Retiro

Estrategias de Talento Humano 2019

El Grupo de Talento Humano alineara sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública y los lineamientos del Ministerio de Educación

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Estrategia de Vinculación
2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos
4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
5. Estrategia de Implementación de Gestión del Conocimiento
6. Estrategia de Administración de Nómina.
7. Estrategia para la expedición de certificaciones para bono pensional.
8. Estrategia Situaciones Administrativas.
9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Estrategias de Talento Humano 2019

1. Estrategia de Vinculación:

El grupo de Talento Humano cumpliendo con la normatividad vigente, vinculará a los servidores más idóneos para el cargo y que se destaque por sus competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio. La vinculación para los directivos y por transparencia en el proceso se realizará contando con el apoyo de un Head Hunter.

Igualmente, se fortalecerá las matrices de información relacionada con la planta de personal, con el propósito de generar oportunamente informes.

2. Estrategia de Programa del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementaran programas de actividad física, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables.

Estrategias de Talento Humano 2019

3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Mediante el plan de Bienestar Social e Incentivos se enfocaran en la ejecución de programas institucionales como el aporte educativo, necesidad medica familiar y educación formal; así mismo se desarrollaran acciones para la promoción y prevención de la salud, de igual forma se desarrollaran actividades deportivas, recreativas, artísticas, y culturales.

Se fortalecerá a través del plan de intervención de clima laboral, el trabajo en equipo y el liderazgo. Así como promoción y el fortalecimiento de los valores de la entidad.

Como reconocimientos a los servidores se enaltecerán a los mejores funcionarios, mejores equipos de trabajo y se celebrará los quinquenios.

Como parte del salario emocional se realizará los tiempos flexibles tales como 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.

Estrategias de Talento Humano 2019

4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Se fortalecerá aquellos conocimientos ausentes los cuales fueron identificados a través de los mapas del conocimiento por procesos en el marco de la implementación de la Gestión del Conocimiento.

Adicionalmente y teniendo en cuenta el insumo de las acciones formativas solicitadas por cada dependencia el plan Institucional de capacitación se enfocará a reforzar las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad.

5. Estrategia de Implementación de Gestión del Conocimiento

La entidad creó una metodología que permitirá el desarrollo de una serie de actividades para implantar soluciones prácticas de gestión del conocimiento, las cuales deben integrar el factor humano, la cultura, la estrategia, los procesos, los contenidos y el contexto.

Adicionalmente se incluirá lo que determine el Ministerio de Educación a través de la caja de Herramientas establecidas para tal.

Estrategias de Talento Humano 2019

6. Estrategia de Administración de Nómina:

A través del aplicativo de nomina se fortalecerá algunos módulos que permitirán un mejor análisis de la información personal, laboral y académicos de los servidores de la entidad.

El análisis de información permitirá el control del nivel de endeudamiento el cual no puede sobrepasar al 50% del salario mensual del funcionario, como lo establece la Ley 1527 de 2012.

Así mismo, para la vigencia de desarrollaran los módulos de pago contratistas y viáticos.

7. Estrategia para la expedición de certificaciones para bono pensional

Capacitar al quipo de Talento Humano en el uso de la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio.

Estrategias de Talento Humano 2019

8. Estrategia Situaciones Administrativas:

se fortalecerá la herramienta de permisos y control de horarios con el objetivo de obtener información estadística sobre estas situaciones.

9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro:

A través de una encuesta, se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

Así mismo, se buscaran talleres que permitan brindar apoyo emocional para afrontar el retiro de la entidad incluyendo el retiro por pensión.

Seguimiento

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de indicadores y planes de acción establecidos en la herramienta de Balance Scorecard que permitirá el control y cumplimiento de cada uno de los temas estratégicos de Talento Humano.

Por otro lado, 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 educación

Cronograma 2019

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes	2-ene-19	25-ene-19
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	25-ene-19	28/01/2019
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	25-ene-19	31/01/2019
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestiones de contratación para el desarrollo de las actividades		
	Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	1/02/2019	8/03/2019
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)		
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	1/02/2019	27/12/2019