



**20  
25**

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Secretaría General – Grupo de Talento Humano

Noviembre 2024

Versión 1



Tabla de Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. INFORMACIÓN GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>4</b>
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>4</b>
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
<b>5. ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>6. NORMATIVIDAD</b>	<b>5</b>
<b>7. FORMULACIÓN DEL PLAN</b>	<b>7</b>
7.1 GENERALIDADES DEL PLAN	10
7.2 CRONOGRAMA	11
7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
<b>8. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	<b>12</b>

Participación Ciudadana





## 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 esfuerzos en fortalecer las líneas estratégicas del Talento Humano.





## 2. Información general

<b>Nombre del Plan de Acción</b>	Plan Estratégico de Talento Humano 2025
<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>Procesos:</b>	Ingreso, permanencia, Administración de Personal
<b>Fecha inicio del proyecto</b>	02/01/2025
<b>Fecha fin del proyecto</b>	30/12/2025

## 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 finaliza 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 2025, 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.



## 6. Normatividad

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
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar
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.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Decreto 380 de 2007	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
Decreto 381 de 2007	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
Decreto 382 de 2007	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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar
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.



NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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 No. 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 para el personal que ostenten la condición de prepensionados.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar. / Talento Humano.

**Nota:** 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.





## 7. Formulación del plan

Para la vigencia 2025, 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 y procesos que integran el plan estratégico de talento humano.

- **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. Este plan incluye el programa de inducción y reinducción de la entidad para fortalecer los conocimientos institucionales de la Entidad.

- **Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

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 del Icetex y del plan sectorial del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

- **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.

- **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.

- **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.

- **Plan Institucional 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.

Estará a cargo del Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional quienes serán los encargados de desarrollar actividades orientadas a dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación de 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.

- **Plan de Diversidad e Inclusión Social**

Definir e implementar los lineamientos para la implementación y mejora continua de las acciones socialmente responsables que contribuyan a promover la Diversidad e Inclusión Social (Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPIs, igualdad de género, LGBTIQ+ entre otras); en el marco de los temas materiales del Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional y el empleo público; así mismo contribuir con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades.

- **Modelo de Cultura Organizacional**

El Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional del ICETEX lidera la implementación del modelo de cultura organizacional bajo los ejes de su implementación: identidad y compromiso, gestión del cambio, gestión del conocimiento y el aprendizaje continuo, innovación y comunicación efectiva. Diseñando, conceptualizando y ejecutando estrategias para fortalecer el proceso de transformación de la cultura y el clima 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 Icetex y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

- **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

- **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.

- **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.







- **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.

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.

- **Teletrabajo**

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el proceso 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.

- **Plan de Vacaciones**

El Grupo de Talento Humano implementara estrategias que permitan mejorar la gestión de vacaciones y eviten la acumulación de periodos. Con el ánimo de subsanar las debilidades encontradas se pretende promover una cultura de planificación que garantice la continuidad operativa de los servicios y el respeto a los derechos de los servidores públicos.

- **Caracterización de Personal**

Mediante Decreto 381 de 2007, se reestructuró la planta global de personal del ICETEX con un total de 200 empleos de la planta de personal y se conformó una planta transitoria, que en la actualidad cuenta 10 empleos. De los 200 empleos de la planta, el 82% (165) son empleos de carrera administrativa y el 18% (35) son empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

En relación con la distribución de los empleos de la planta global en los niveles jerárquicos, el 59% de los empleos son del nivel profesional, el 21% del nivel técnico, el 8% del nivel asesor, el 7% del nivel directivo y el 6% del nivel asistencial. En lo concerniente a la distribución de empleos en el territorio, el 97.5% los empleos se encuentran en Bogotá y el 2.5% se distribuyen en Medellín, Cali, Bucaramanga, Armenia y Barranquilla.

Actualmente la planta global de personal se encuentra provista en un 88.5%, es decir, que la Entidad cuenta con 177 servidores activos, entre los cuales un 55%% son servidores de LNYR, 17% son servidores nombrados en provisionalidad y 16,5% son servidores inscritos en carrera administrativa.

Durante el año 2024 se inició la ejecución del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2518 de 2023 – Nación 6, en el cual se adelantan las siguientes etapas: 1) Inscripciones 2) Verificación de Requisitos Mínimos 3) Pruebas Escritas 4) Verificación de Antecedentes 5) Publicación Listas de elegibles.

En noviembre del 2024, se publicaron los resultados de las pruebas escritas y durante el mes de diciembre se resolvieron las reclamaciones sobre las pruebas escritas. Se estima que, en el segundo semestre del 2025, entre junio y agosto, se publiquen las listas de elegibles.





Es importante mencionar que una vez se realice los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles, la planta aumentará su proporción de servidores inscritos en carrera del 20% al 91%.

- **Gerencia Publica 4.0**

Con el fin de impulsar la Gerencia 4.0, de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública, se pretende adelantar acciones Inter coordinadas con los Servidores del Nivel Directivo, para que en sus Acuerdos de Gestión se propongan compromisos, objetivos y metas que le apunten a los pilares claves para el desarrollo de la Gerencia 4.0.

- La productividad social
- La gestión cultural
- La construcción de integridad
- El desarrollo de personas y equipos

Es de vital importancia, abordar estos pilares articulados con las metas institucionales y con la transformación cultural del Icetex.

### 7.1 Generalidades del plan

Luego de realizada la medición anual de la gestión y el desempeño de las entidades públicas del orden nacional en la implementación de las políticas de la vigencia anterior al reporte, mediante el Formulario Único Reporte Avances de la Gestión – FURAG, la política de Talento Humano obtuvo una calificación del 87,3%. Donde su menor calificación se concentró en el Índice “i01. Calidad de la planeación Estratégica del Talento Humano”.

El análisis de estos resultados es clave para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, para impulsar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el ICETEX

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>94</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>92</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>90</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>89</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89





Las rutas de creación de valor ilustran la interrelación entre las diversas dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en el MIPG. Para lo cual, en cada uno de los Planes de Gestión del Talento Humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezcan estas rutas.

## 7.2 Cronograma

A continuación, se relacionan las actividades del plan de acción para la vigencia 2025:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>1.</b>	<b>Plan Estratégico de TH Consolidado y Documentado</b>		
1.1	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	01/11/2024	22/11/2024
1.2	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	03/12/2024	10/12/2024
1.3	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano.	19/12/2024	19/12/2024
<b>1.1.1</b>	<b>Entregable:</b> Plan Estratégico de Talento Humano Aprobado y Publicado.	02/01/2025	31/01/2025
<b>2</b>	<b>Presentación Plan de Bienestar Social</b>		
2.1	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal.	02/01/2025	28/02/2025
<b>2.1.1</b>	<b>Entregable:</b> Presentación e invitación al comité	<b>28/02/2025</b>	<b>28/02/2025</b>
<b>3.</b>	<b>Gestión Contractual Grupo Talento Humano</b>		
3.1	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2025	31/10/2025
<b>3.1.1</b>	<b>Entregable:</b> Actas de Inicio Contratos Firmados	30/01/2025	30/11/2025
	Informe Final de Actividades Contratos Ejecutados	15/12/2025	30/12/2025
<b>4.</b>	<b>Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano</b>		
4.1	Efectuar Seguimiento sobre el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	03/01/2025	31/12/2025
<b>4.1.1</b>	<b>Entregable:</b> Matriz de Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano	01/12/2025	15/12/2025



### 7.3 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, Plan Institucional de Integridad, Plan de Diversidad e Inclusión Social y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el **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**.

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.

### 8. Anexos e información complementaria

- Plan Anual de vacantes y previsión de Recursos Humanos.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Plan de Institucional de Integridad.
- Plan de Diversidad e Inclusión Social.

Participación Ciudadana