



✗ **Plan Estratégico de Talento
Humano**

✗ **vigencia 2026**

✗ Grupo de Talento y Desarrollo Humano
27 Noviembre de 2025

Versión 1



Tabla de Contenido

1. Introducción	2
2. Información general	3
3. Objetivo Estratégico.....	3
4. Objetivo General.....	3
4.1 Objetivos Específicos.....	3
5. Alcance.....	4
6. Normatividad.....	4
7. Formulación del plan de acción o estrategia institucional	5
7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional.....	7
7.2 Cronograma.....	8
7.3 Seguimiento y evaluación.....	8
8. Anexos e información complementaria.....	9
9. Control de cambios.....	9



1. Introducción

Desde la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 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.

Esta dimensión es el eje central del MIPG, se implementa a través de 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

Para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones y fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, se elabora este plan con el fin de definir las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Permanencia y Administración de Personal) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

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.

Este plan estratégico es un pilar fundamental que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde su ingreso hasta su retiro, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo. Este plan incluye las siguientes estrategias: el Plan de Bienestar Social e Incentivos; el Plan Institucional de Capacitación; el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Plan Anual de Vacantes; el Plan de Previsión de Recursos Humanos; el Clima Organizacional; la Evaluación de Desempeño; el Código de Integridad, entre otros. El Grupo de Talento y Desarrollo Humano lidera su ejecución.



2. Información general

Nombre del Plan de acción o estrategia institucional	Plan Estratégico de Talento Humano
Nombre y código rubro presupuestal asociado	No aplica*
Presupuesto asignado (\$)	No aplica*
Área responsable	Secretaría General Seleccione el area responsable del plan de acción
Política asociada y otros lineamientos	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Ingreso Permanencia Administración de Personal
Fecha de inicio	3/11/2025
Fecha de finalización	11/12/2026

Nota*: En este plan no se documenta el presupuesto asociado para los planes de capacitación, bienestar e incentivos, vacantes, previsión de recursos humanos y Seguridad y Salud en el trabajo teniendo en cuenta que se documentaron en cada plan.

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 el talento humano en el ciclo del servidor público (Ingreso, permanencia y retiro), en Ictex estableciendo estrategias para lograr un entorno laboral favorable, el buen vivir y el conocimiento, mediante acciones de mejoramiento continuo para el desarrollo integral de los servidores del Ictex.

4.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y rein inducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Consolidar y difundir la gestión del conocimiento y la innovación como parte de la memoria institucional, a través de herramientas de enseñanza – aprendizaje.



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.

6. Normatividad

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

Normatividad	Descripción	Documento aplicado
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 Rama Ejecutiva colombiana	Plan de integridad Código de integridad
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo MIPG	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 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	Talento Humano

Normatividad	Descripción	Documento aplicado
	públicos de los distintos niveles jerárquicos	
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.	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 de acción o estrategia institucional

La Gestión Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026 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.

Referente a los planes institucionales de vacantes y previsión de recursos humanos, capacitación, bienestar e incentivos, integridad, gestión del conocimiento y la innovación, seguridad y salud en el trabajo y diversidad e inclusión la ciudadanía puede hacer consulta de los mismos a través del [portal web de la entidad](#) y conocer las acciones y actividades establecidas para la vigencia 2026.

Plan Institucional de Capacitación PIC: 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 reintroducción de la entidad para fortalecer los conocimientos institucionales de la Entidad.

Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación: orientado a fortalecer 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: 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: 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 y conflicto de intereses: 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, desarrollando actividades orientadas para 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 (WEPs, 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 modelo de cultura se implementa bajo sus 4 ejes: 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 pre pensionados 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.

Vacaciones: Se implementan estrategias que permitan mejorar la gestión de vacaciones y eviten la acumulación de períodos. 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. De los 200 empleos de la planta, 15 son empleos de nivel asesor, 12 de nivel asistencial, 14 del nivel directivo, 118 de nivel profesional y 41 de nivel técnico. De los 200 empleos, 165 son cargos de empleos de carrera y 35 cargos de libre nombramiento y remoción.

De los 165 empleos de carrera administrativa, para finales del 2025, el 35.7% se encuentra en carrera administrativa o en proceso para acceder a la carrera administrativa. Este porcentaje aumentará en el año 2026, a medida que se posesionen los elegibles. Se proyecta un aumento del porcentaje de servidores de carrera administrativa a un 85% de la planta de personal.

7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

El Índice de Desempeño Institucional en el Ictex ha sido potenciado a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La entidad ha avanzado en la implementación de la política de forma constante permitiendo evidenciar la mejora en la implementación de las acciones de mejora. Cabe resaltar que, el nivel de cultura organizacional es alto dentro de la medición de la vigencia 2025 con un resultado del 97,7.

El resultado de la Dimensión del Talento Humano para la vigencia 2024 se obtuvo un resultado de 94.6 puntos y en cuanto a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo un puntaje de **97.3 puntos sobre una calificación máxima de 100 puntos**.

Por su parte, respecto a los índices detallados asociados a esta política, se obtuvieron los siguientes resultados como brechas para continuar fortaleciendo la implementación de la política.

Para la vigencia 2026, de conformidad con los resultados expuestos, la entidad orientará esfuerzos para fortalecer el desarrollo del talento humano.

7.2 Cronograma

Nº	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1	Plan Estratégico de TH Consolidado y Documentado vigencia 2026	3/11/2025	30/01/2026
1.1.	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran	3/11/2025	30/12/2025
1.2	Enviar para revisión del Comité de Convivencia la propuesta del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026	3/11/2025	30/11/2025
1.3	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía	24/11/2025	30/12/2025
1.4	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano.	1/12/2025	30/01/2026
1.1.1	Evidencia: Plan Estratégico de Talento Humano Aprobado y Publicado.	02/01/2026	30/01/2026
2	Plan Estratégico de Talento Humano consolidado y socializado	02/01/2026	30/01/2026
2.1	Actualizar la información en el micrositio de Talento Humano, los planes institucionales aprobados que lo integran para la vigencia 2026	22/12/2025	27/02/2026
2.2	Presentar al Comité de Convivencia la aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026	02/01/2026	27/02/2026
2.1.1	Entregable: Actualización publicación micrositio Talento Humano, Presentación e invitación al Comité de Convivencia	27/02/2026	27/02/2026
3	Gestión contractual Grupo de Talento y Desarrollo Humano	02/01/2025	30/11/2026
3.1	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano	02/01/2025	30/10/2026
3.1.1	Entregable: Actas de Inicio Contratos Firmados, Informe de Actividades Contratos Ejecutados	30/11/2026	30/11/2026
4	Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano	02/01/2026	11/12/2026
4.1	Efectuar Seguimiento sobre el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2026	11/12/2026
4.1.1	Entregable: Matriz de Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano	11/12/2026	11/12/2026

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, Plan Institucional de Integridad y Conflictos de Interés, Plan de Diversidad e Inclusión Social y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Así bien, la medición se realizará trimestral y se espera alcanzar un cumplimiento del 100%. 

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 del Grupo de Talento y Desarrollo Humano.

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) y el plan sectorial del 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 Integridad y conflictos de interés
- Plan de Diversidad e Inclusión Social.

9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD N°	Fecha aprobación
1	<i>Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano</i>	14	18/12/2025

