

# Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Fecha:  
Versión 1



## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	2
<b>3. ALCANCE</b> .....	5
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	5
4.1 Objetivo general.....	5
4.2 Objetivos específicos.....	5
<b>5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</b> .....	5
<b>6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> 7	
<b>7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	8
7.1 Plan Institucional de capacitación PIC.....	8
7.2 Conocimiento Institucional.....	8
7.3 Gestión del conocimiento.....	8
7.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	9
7.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	9
7.6 Plan de vacantes.....	9
7.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	9
7.8 Clima organizacional y transformación cultural.....	10
7.9 Gestión del cambio.....	10
7.10 Gestión del desempeño laboral.....	10
7.11 Movilidad.....	10
7.12 Política de integridad.....	10
7.13 Nómina.....	11
7.14 Retiro.....	11
7.15 Teletrabajo.....	11
<b>8. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b> .....	11
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	15
<b>10. CRONOGRAMA</b> .....	16

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - 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, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

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 bien, la Secretaría General 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. Lo anterior, apalancado en la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano y el Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional.

## 2. MARCO NORMATIVO

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



NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<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 disposiciones”.	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 Perez”-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 Perez”-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 Perez”- ICETEX y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	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)
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
<b>Decreto 1273 de 2018</b>	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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
<b>Decreto 726 del 26 de abril de 2018</b>	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
<b>Decreto 815 de 2018</b>	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
<b>Acuerdo 617 de 2018</b>	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
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
<b>Decreto 1800 de 2019</b>	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
<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.	

## 3. 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 de cada uno de estos.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo general

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores del ICETEX, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

### 4.2 Objetivos específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores 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 de los servidores públicos del ICETEX, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

## 5. 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

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Técnico	41	4
Asistencial	12	10
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>14</b>

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel, aclarando que la misma no incluye la planta transitoria teniendo en cuenta que una vez desaparezca la condición que dio origen a la protección constitucional de las personas que ocupan estos cargos, se hará efectiva la supresión estos automáticamente, de conformidad con normatividad vigente.

Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
<b>Carrera Administrativa</b>				
Profesional	19	16	65	15
Técnico	1	11	26	3
Asistencial	0	3	6	0
<b>Libre Nombramiento</b>				
Asesor	0	13	0	2
Directivo	1	13	0	0
Profesional	0	3	0	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	2	0	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>97</b>	<b>21</b>

*\*Base de datos planta global a 31 octubre 2021.*

En la población del ICETEX predomina el género femenino, representado en un 53%, frente al género masculino representado en un 47%. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan son el nivel profesional en donde se cuenta con 103 trabajadores, sumando la planta global y transitoria.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Directivo	5	9	<b>14</b>
Asesor	9	4	<b>13</b>
Profesional	52	51	<b>103</b>
Técnico	26	16	<b>42</b>
Asistencial	11	11	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>91</b>	<b>194</b>

*\*Base de datos planta global a 31 octubre 2021.*



Dentro de la población predomina la generación llamada “Baby Boomers” con un total de 84 servidores públicos, seguido por 82 que pertenecen a la Generación X.

Rango de edad	Cant.	Generación
20 a 34 años	27	<b>Milenials</b>
35 a 49 años	82	<b>Generación X</b>
50 a 69 años	84	<b>Baby Boomers</b>

*\*Base de datos planta global a 31 octubre 2021.*

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el ICETEX:

Rutas de Creación de Valor	Puntaje obtenido 2017	Puntaje obtenido 2018	Puntaje Obtenido 2019	Puntaje Obtenido 2020	Puntaje Obtenido 2021
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	84	97	94	89	85
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	75	95	94	88	86
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	79	93	87	84	77
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	74	89	94	87	85
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	84	95	90	89	79

Durante la vigencia 2021 se presenta una notable disminución en la calificación obtenida en vigencias anteriores, por lo cual es necesario que durante la vigencia 2022 se adelanten las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.



## **7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

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 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### **7.1 Plan Institucional de capacitación PIC**

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del ICETEX, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, 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.

### **7.2 Conocimiento Institucional**

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

### **7.3 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.

## 7.4 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.

## 7.5 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.

## 7.6 Plan de vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 7.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

## 7.8 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 transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación.

Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

## 7.9 Gestión del 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.

## 7.10 Gestión del desempeño laboral

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración 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.

## 7.11 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.

## 7.12 Política de integridad

El Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional será el encargado del fortalecimiento permanentemente 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.



## 7.13 Nómina

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

## 7.14 Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

## 7.15 Teletrabajo

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

# 8. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

EL ICETEX busca fortalecer 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.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que 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 fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:



RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA DE FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Acondicionamiento Físico Escuelas Deportivas Club Deportivo de Atletismo Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa y FIFA Cierre de Gestión Capacitaciones en artes y/o artesanías Día de la familia Día de la Niñez y la Recreación	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Licencia de Paternidad Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio Lectura y cultura en familia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Código de integridad Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
		Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
		Desarrollar acciones encaminadas a la implementación y seguimiento de Teletrabajo.	Gestión del Talento Humano
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal	Plan de Bienestar Social e Incentivos

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
	generación de bienestar	Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente. Generar una medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad	Evaluación de desempeño
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores.	Administración de personal
	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
		Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal
		Se ejecutarán las acciones contempladas en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano
		Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la	Gestión de la Información (SIGEP)



RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
		actualización de la información.	
		Se analizarán las causas de retiro a través de la encuesta diseñada para este fin.	Administración de personal
		Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de desarrollar acciones para mitigarlos.	Administración de personal
		Realizar la caracterización de los colaboradores de la entidad.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Gestionar la planta de personal a través de Kactus	Administración de personal

## 9. 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, Plan de 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%

De igual manera, 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



Por 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 Educación y Ministerio de Hacienda.

## 10. CRONOGRAMA

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	1/11/2021	30/11/2021
	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	1/11/2021	30/11/2021
	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal	1/11/2021	30/11/2021
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	1/11/2021	30/11/2021
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	1/12/2021	31/01/2022
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	3/01/2022	31/10/2022
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	3/01/2022	31/12/2022

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	3/01/2022	31/12/2022