

Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Grupo Talento Humano/Secretaría General

Fecha de elaboración: 15 diciembre 2022

Versión 1

*Fecha de aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de Contenido

1. Introducción	2
2. Descripción	4
3. Objetivo Estratégico	4
4. Objetivo General	4
4.1 Objetivos Específicos	4
5. Alcance	5
6. Justificación	8
7. Cronograma de actividades.....	11
8. Hitos	12
9. Seguimiento y evaluación	12
10. Anexos	13

Datos Abiertos

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.

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	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

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

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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
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.	

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan Estratégico de Talento Humano 2023
Nombre y código rubro presupuestal	N/A
Presupuesto asignado (\$)	N/A
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Permanencia
Fecha inicio del proyecto	02/01/2023
Fecha fin del proyecto	29/12/2023

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la relación de la Entidad con sus colaboradores, usuarios y demás grupos de interés

4. Objetivo General

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

4.1 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. Alcance

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

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

Para la vigencia 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.

5.1 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 formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por los servidores, 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.

5.2 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.

5.3 Gestión del conocimiento

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

5.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la

identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

5.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos

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

5.6 Plan de vacantes

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.

5.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

5.8 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 humanización, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

5.9 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.

5.10 Gestión del desempeño laboral

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

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

5.11 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.

5.12 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.

5.13 Nómina

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

5.14 Retiro

Se brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados y de acompañamiento 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 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.

5.15 Teletrabajo

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

6. Justificación

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			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- 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	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87

		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

EL ICETEX acorde con la evaluación efectuada, 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 del 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
RUTA DE FELICIDAD 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 ambientales 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	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Gimnasio (Mantenimiento Maquinas del gimnasio, clases grupales dirigidas, Entrenador y médico deportologo). Escuelas Deportivas Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa y Ajedrez. 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 Felicitación por matrimonio	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Código de integridad
Capacitación a los servidores en Metodologías Ágiles		Plan Institucional de Capacitación	
Fomentar una cultura organizacional entorno a la gestión del conocimiento y la innovación Trabajo colaborativo, compartir, co-crear y apropiar el conocimiento Ruta de inspiración para la innovación		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) Intervención 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: Servicio al ciudadano en respuestas PQRS Atención al consumidor financiero Atención a poblaciones vulnerables	Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
		Atención y trato con enfoque diferencial a población de lengua nativa, menores de edad, población vulnerable y a personas en condición de discapacidad.	
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Intervención de clima en las siguientes dimensiones, de acuerdo con los resultados obtenidos en la medición: O Comunicación O Liderazgo O Sentido de Pertenencia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación
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 del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente.	Evaluación de desempeño
		Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de retiro, se realizará el análisis de 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 apropiación del código de integridad. Se garantizará la publicación en la página web de la entidad del manual de funciones y sus actualizaciones.	Código de Integridad Administración de personal
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano.	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	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 actualización de la información.	Gestión de la Información (SIGEP)
		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 Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		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

7. Cronograma de actividades

Especifica las actividades del plan de acción que se realizaran en el año. Considere colocar actividades que le ayuden a cerrar las brechas de las recomendaciones de FURAG, auditorias

internas o externas, actividades de participación ciudadana, rendición de cuentas y lineamientos de transparencia entre otros. (Articule todas las actividades).

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Plan Estratégico de TH consolidado-documentado	02/11/2022	15/12/2022
1.1.	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	02/11/2022	2/12/2022
1.2.	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	02/12/2022	12/12/2022
1.3.	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal	02/12/2021	15/12/2022
1.4.	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	02/12/2022	15/12/2022
2.	Plan Estratégico del Talento Humano publicado	03/01/2022	31/10/2022
2.1.	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web de la entidad	02/01/2023	31/01/2023
3.	Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	03/01/2022	31/10/2023
3.1.	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2022	31/10/2023
4.	Plan Estratégico de Talento Humano implementado	03/01/2022	30/12/2023
4.1.	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	03/01/2022	29/12/2023
4.2.	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	02/01/2022	29/12/2023

8. Hitos

El Plan Estratégico de Talento Humano en su desarrollo puede verse afectado con las condiciones externas de salubridad, entre otras que se llegaren a presentar, por lo tanto, se implementó un ambiente mixto entre presencialidad y virtualidad (teletrabajo).

De otra parte, en su desarrollo se espera contar con los siguientes documentos que permiten la documentación y reporte de los avances en cada una de sus actividades:

N°	Hito o producto esperado	Fecha Entrega
1	Plan Estratégico de Talento Humano	30/12/2022
2	Acuerdo de aprobación por Junta Directiva	30/12/2022
3	Seguimiento plan estratégico de Talento Humano	29/12/2023
4	Análisis encuesta Satisfacción	29/12/2023

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%

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

Índice de satisfacción: 4,0

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

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

10. Anexos

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de previsión de Recurso Humano
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Capacitación
- Plan de Gestión del Conocimiento

Datos Abiertos