

# Plan estratégico de talento humano 2020

Enero 2020-V1



La educación  
es de todos

Mineducación

# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### 1. MARCO NORMATIVO

### 2. ALCANCE

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

#### 3.2 Objetivos específicos

### 4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

### 6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

#### 6.1. Plan Institucional de capacitación PIC

#### 6.2. Conocimiento Institucional

#### 6.3. Gestión del conocimiento

#### 6.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 6.5. Plan de Bienestar e Incentivos

#### 6.6. Plan de vacantes

#### 6.7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

#### 6.8. Clima organizacional y cambio cultural

#### 6.9. Gestión del cambio

#### 6.10. Gestión del desempeño laboral

#### 6.11. Movilidad

#### 6.12. Política de integridad

#### 6.13. Nómina

#### 6.14. Retiro

### 7. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

8. SEGUIMIENTO

9. CRONOGRAMA

# 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, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende a través de sus planes, fortalecer en cada uno de los colaboradores los valores institucionales y aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades.

El Grupo de Talento Humano anualmente define proyectos y planes de acción que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la entidad.

# 1. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:

<b>Normatividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Proceso Relacionado con la Norma</b>
<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
<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)
<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-Competencias

<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.	

## 2. ALCANCE

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

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

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

### 3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.

- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del ICETEX a través de los programas de capacitación, bienestar y gestión del conocimiento.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores de la entidad en el quehacer diario de los servidores.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del ICETEX, generando actividades y programas que satisfagan las necesidades de los servidores a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos.

## 4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	14	0
Asesor	15	0
Profesional	118	0
Técnico	41	04
Asistencial	12	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 toda vez 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 del cargo automáticamente de conformidad con las normas que regulan la supresión de los cargos.



Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
<b>Carrera Administrativa</b>				
Profesional	17	20	67	11
Tecnico	1	12	27	1
Asistencial	0	4	5	0
<b>Libre Nombramiento</b>				
Asesor	3	11		1
Directivo	3	10	0	1
Profesional	0	2	0	1
Tecnico				
Asistencial	0	3	0	0
<b>Total General</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>99</b>	<b>15</b>

\*Base de datos planta global a 20 diciembre 2019.

En la población del ICETEX predomina el género femenino, representado en un 54%, frente al género masculino representado en un 46%. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan son el nivel profesional en donde se cuenta con 105 trabajadores, sumando la planta global y transitoria.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres
Directivo	5	8
Asesor	9	5
Profesional	54	51
Técnico	27	17
Asistencial	10	11
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>92</b>

Base de datos a 01 diciembre 2019

Dentro de la población predomina el rango de edad entre los 55 a los 59 años y entre los 35 a 44 años que corresponde a Baby Boomers y Generación X respectivamente.

Rango de edad	%	Generación
20 a 24 años	1	<b>Milenials</b>

25 a 29 años	8	<b>Generación X</b>
30 a 34 años	23	
<b>35 a 39 años</b>	34	
<b>40 a 44 años</b>	34	
45 a 49 años	19	
50 a 54 años	29	<b>Baby Boomers</b>
<b>55 a 59 años</b>	38	
60 a 64 años	12	
65 a 69 años	1	

Fuente: Base de datos talento humano diciembre 2019

## 5. 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
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	97	94
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	95	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	93	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	89	94

RUTA DEL  
ANÁLISIS DE DATOS  
Conociendo el talento

84

95

90

Durante la vigencia 2019, se fortaleció especialmente la ruta de la calidad la cual presentaba la calificación más baja en los diagnósticos anteriores, sin embargo y teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública incluyó varias preguntas en la matriz de septiembre de 2019, se presenta variaciones en la calificación de la actual vigencia toda vez que se incluyeron varias preguntas nuevas, las cuales no fueron calificadas en las vigencias anteriores. Es así que se hace necesario fortalecer y mantener las buenas prácticas de cada una de las rutas, todas vez que las preguntas que se incluyeron afectan integralmente las rutas de valor.

Por lo anterior, para el diagnóstico realizado en el 2018-2019 se tuvieron en cuenta 68 preguntas allí establecidas y para el actual diagnóstico 2019-2020 se tuvo en cuenta 77 preguntas.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su *ingreso, permanencia y retiro*.

Durante el 2020, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### 6.1 Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del ICETEX, Este plan 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.

## 6.2 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción y reinducción 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.

## 6.3 Gestión del conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la matriz de diagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública, de tal manera que se establezcan acciones que permitan cerrar las brechas encontradas.

Igualmente, la entidad a través de la ACADEMIA ICETEX realizará la transferencia de conocimiento en los temas priorizados por los colaboradores y fortalecerá la cultura de documentación de lecciones aprendidas, en el espacio establecido para tal fin.

## 6.4 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, la promoción y prevención de la salud y 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.

## 6.5 Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia está orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la **cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral**. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Como parte de los incentivos a los servidores, se contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal para los servidores, y

necesidad medica familiar. Lo anterior, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

### **6.6 Plan de vacantes**

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

1. 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.
2. 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.
3. Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **6.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El ICETEX anualmente realiza el plan de previsión de recursos 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.

### **6.8 Clima organizacional y cambio cultural**

EL ICETEX, iniciará un 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 el estudio de clima organizacional, que medirá entre otros la percepción de los servidores públicos frente al ambiente laboral y de acuerdo con los resultados se realizará la intervención que se considere pertinente.

### **6.9 Gestión del cambio**

El ICETEX atendiendo a diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

### **6.10 Gestión del desempeño laboral**

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

### **6.11 Movilidad**

En el ICETEX 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.

### **6.12 Política de integridad**

El grupo de talento humano fortalece permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan en la vigencia.

### **6.13 Nómina**

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

### **6.14 Retiro**

Para las personas que 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.

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

## 7. 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 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	<b>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</b>	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	<b>Plan de Seguridad y Salud para el trabajo</b>
		Programas de Vigilancia Epidemiológica	
		Plan de emergencias	
		Mediciones ambientales	
		Inspecciones de seguridad	
		Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	
		Actividades para la preservación del medio ambiente	
	<b>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</b>	Plan de intervención clima organizacional	<b>Plan de Bienestar</b>
		Encuentros deportivos, Torneos de bolos, tenis de mesa y rana	
		Caminata ambiental	
		Apoyo a deportistas	
		Acondicionamiento físico	
		Vacaciones recreativas	
		Jornadas de integración servidores	
Día de la familia, integración halloween, novenas, semana cultural			

		Cierre de Gestión	
	-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Descanso remunerado por fecha de cumpleaños y graduación	Plan de Bienestar e incentivos
		Tiempo flexible para maternidad y paternidad	
		Incentivos para líderes de riesgos, formadores de la Academia ICETEX, equipo MECI y brigadistas de la entidad entre otros	
		Jornadas laborales comprimidas	
		Descanso por tiempo compensado en Semana Santa, Navidad y Año Nuevo	
	- Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Plan de Bienestar-Integridad
		Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC	Plan de Capacitación
		Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	Gestión del Conocimiento-Academia ICETEX
		Socialización Buzón virtual para conocer las ideas y aportes de los servidores	Buzón virtual
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCESO</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO- Liderando el crecimiento</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Desarrollo de actividades en liderazgo y trabajo en equipo	Plan de Capacitación
		Identificación de las competencias gerenciales a fortalecer través de las evaluaciones de acuerdos de gestión y diagnóstico de clima organizacional	Plan de Bienestar
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Actividades dentro del marco de Clima, transformación y cultura organizacional	Acuerdos de Gestion-Clima Organizacional
		Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo y fortalecer el proceso de inducción	Clima organizacional-Inducción



	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad y cultura de liderazgo a través de actividades	<b>Código de Integridad</b>
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo	<b>Inducción</b>
		Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores	
		Fomentar la participación de los colaboradores en la ACADEMIA ICETEX	<b>Gestión del Conocimiento</b>
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCESO</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO-AI servicio de los ciudadanos</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará el servicio interno y externo a través de actividades	<b>Bienestar y clima organizacional</b>
		Fomentar la Redición de cuentas en los gerentes públicos	<b>Rendición de cuentas</b>
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y actividades vivenciales de temas institucionales.	<b>Plan de Bienestar y Clima Organizacional</b>
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional	<b>Plan de Capacitación-Inducción y Reinducción</b>
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES QUE REALIZAR</b>	<b>PROCESO</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD-La cultura de hacer las cosas bien</b>	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral de los Servidores de planta y se llevarán los registros	<b>Evaluaciones de desempeño</b>
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores	<b>Retiro</b>
		Se realizarán actividades que inspiren a los servidores para alcanzar la excelencia en su quehacer diario	<b>Cultura Organizacional</b>
	- Ruta para generar una cultura de la	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	<b>Código de Integridad</b>

	<b>Calidad y la integridad</b>	Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano	<b>Gestión de la Información</b>
		Se desarrollará actividades en temáticas de resolución de conflictos y Cultura organizacional	<b>Plan de Capacitación y plan de bienestar</b>
		Se publicará en la página web el manual de funciones vigente	<b>Manual de Funciones</b>
		Se Realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.	<b>Gestión del conocimiento</b>
		Se realizará análisis de la caracterización del personal para realizar las actividades adecuadas.	<b>Caracterización</b>
<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCESO</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se registrará y actualizará el 100% de las novedades de personal de planta y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la actualización de la información	SIGEP (vinculación y desvinculación)- Gestión de la Información
		Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano	Caracterización- Gestión de la Información
		Se fortalecerá el autoservicio para que los funcionarios relacionen su información personal, académica y laboral.	Autoservicio- Gestión de la Información
		Se analizarán las razones de retiro a través de la encuesta	Retiro
		Se fortalecerá la planta a través del aplicativo de nómina para obtener registros oportunos	Planta

## 8. SEGUIMIENTO

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de indicadores y planes de acción establecidos en la herramienta de

Balance Scorecard que permitirá el control y cumplimiento de cada uno de los temas estratégicos de Talento Humano.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- ✓ FURAG-MIPG
- ✓ Plan Sectorial –Ministerio de Educación

## 9. CRONOGRAMA

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
<b>Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado</b>	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Previsión de Recursos Humano y el Plan Anual de Vacantes	04/12/2019	10/01/2020
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	13/01/2020	27/01/2020
<b>Plan Estratégico del Talento Humano publicado</b>	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	28/01/2020	31/01/2020
<b>Plan Estratégico del Talento Humano divulgado</b>	Gestionar la contratación para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)	3/02/2020	10/04/2020

<b>Plan Estratégico del Talento Humano implementado</b>	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	31/01/2020	18/12/2020
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)		