



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050



SI-CER733052



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021
DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL**

Enero 20 de 2021

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
------------------------------------	-----	------------------------------	---	----------------------------------	---



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. HORIZONTE ESTRATEGICO DE LA ETITC	7
3.1 Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024	7
3.2 Misión.....	8
3.3. Visión.	8
3.4. Objetivos Institucionales	8
4. CODIGO DE INTEGRIDAD.....	9
5. ORGANIGRAMA.....	9
6. MAPA DE PROCESOS	10
7. PLAN ESTRAGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
7.1. Alcance	10
7.2. Objetivos.....	10
7.3. Objetivo General	10
7.4. Objetivos Especificos	11
7.5. Misión.....	11
7.6. Visión.....	11
7.7. Previo a la Planeación estratégica del Talento humano Disposiciones de Información	11
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC	11
8.1 Nivel de Escolaridad.....	12
8.2. Tipos de vinculacion	12
8.3 Asignación basica de los servidores públicos de la ETITC.....	13
8.4 Nivel jerarquico de los Servidores.....	13
8.5 Antigüedad de los Servidores Públicos.....	13
8.6 Discapacidad prepensionados, cabezas de familia grupos etnicos, fuero sindical.....	14
9. DOCENTES	14



SC-CER733050



SI-CER733052



9.1 Caracterizar la población Docente Bachillerato y Educación Superior	14
10. RESULTADOS MEDICION CLIMA LABORAL.....	15
11. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021	16
12. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2021	20
13. PLANES Y PROGRAMAS TALENTO HUMANO 2021	21
13.1. Vacantes en cada una de las plantas.....	22
13.2. Vacantes definitivas de Educacion Superior	22
13.3. Vacantes definitivas del Bachillerato Técnico Industrial.....	22
14. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	22
15. PLAN DE INCENTIVOS	24
16. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24
17. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
17.1 Consolidación diagnóstico de necesidades de capacitación 2021	25
18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	27
19. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	27
20. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	28
21. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. 28	
22. PLAN OPERATIVO 2021	30



SC-CER733050



SI-CER733052



INTRODUCCIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2021, donde se articula con el Plan de Desarrollo Institucional “*un nuevo acuerdo Institucional, social, ambiental para la consolidación de la Escuela*” 2021-2024 desde el objetivo estratégico que contempla Fortalecer y potenciar el Talento Humano en las plantas de personal docente y administrativa, y con un proyecto estratégico PE-7 – “**consolidación y aseguramiento del Talento Humano para el mejoramiento de las capacidades en las plantas administrativas y docentes**” como una política orientadora al procedimiento de selección, de los programas de Bienestar y capacitación, Sistema de salud en el Trabajo, con el propósito a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Escuela, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Este plan se constituye en un instrumento básico, que soporta el logro del mejoramiento de la calidad de la gestión institucional y Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia y eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste y cumplir a la Escuela para la cual labora.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus servidores, son ellos los que hacen las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Escuela fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Escuela, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050



SI-CER733052



De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación –PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el plan Nacional de Formación y Capacitación (eje 1: Gestión del conocimiento e innovación, eje 2: Creación de valor público, eje 3: Transformación digital, y eje 4: probidad y ética de lo público), así como los proyectos de Aprendizaje en Equipo-PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de la rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Las entidades del Estado de acuerdo con el ámbito de aplicación del modelo de planeación y Gestión deben integrar al plan de acción de que trata la ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos: Plan anual de vacantes, Plan de previsión de Recursos Humanos, Plan de capacitación, Plan de Bienestar Laboral e incentivos, Plan anual de seguridad y salud en el trabajo y el plan de gestión ambiental.

1. GENERALIDADES

En busca de la integración de los sistemas de la Administración pública, el decreto 1083 de 2015, y el decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar todos los sistemas; el sistema de calidad, el sistema de desarrollo administrativo con el sistema de Control Interno.

Este sistema se estableció para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión, para el beneficio de los ciudadanos. A demás permite fortalecer el talento humano, agilizar la operatividad, fomentar la cultura organizacional y promover la participación ciudadana

2. MARCO LEGAL

A continuación, se establece el marco legal que proporciona la base en los que se implementan los procedimientos.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050



SI-CER733052



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 903 de 2013	Por la cual se modifica la Planta de personal Administrativa y Docente de la ETITC	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



	Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	
Decreto 1072 del 26 de mayo 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 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por la cual se adiciona el capítulo 2 Título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relacionado Con el porcentaje de vinculación laboral de personas con Discapacidad	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales estratégicos y Plan de acción	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos .	
Ley 1857 julio de 2017	Modifica la Ley 1361 (por medio de la cual se crea la Ley de protección integral a la familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar
Decreto 726 abril de 2018	Certificación de Bonos Pensionales	
Resolución	Manual de Funciones	Talento Humano
Acuerdo No 201800000176 de 2019	Evaluación del Desempeño	Talento Humano

Fuente: Función pública 2021

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

3. HORIZONTE ESTRATEGICO DE LA ETITC.

3.1 Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024

La ETITC tiene un gran reto, cómo articular la ciencia, la tecnología y la innovación, ante las problemáticas, necesidades e intereses que surgen en tiempos de posconflicto; conocimientos, innovadores, pertinentes y responsables con la

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



democracia, la reconciliación con el enemigo, dentro del marco del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

3.2 Misión. La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma personas creativas y competentes en las áreas técnicas, tecnológicas e ingenierías capaces de solucionar problemas a través de la investigación aplicada.

3.3. Visión. Seremos reconocidos como una institución educativa competitiva en la formación técnica, tecnológica y de ingeniería desarrollando competencias en las personas, para que aporten innovación y cambio en el mundo laboral, industrial, social y ambiental.

3.4. Objetivos Institucionales

- Contribuir a la formación ciudadana mediante una educación para la ética, la paz, la democracia y la práctica de los derechos humanos.
- Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía.
- Desarrollar programas académicos de formación profesional en los niveles de: Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y Posgrados.
- Ampliar cobertura y asegurar la permanencia de los estudiantes que ingresen a los programas de educación superior.
- Producir conocimientos en el ámbito de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, y desarrollar procesos de innovación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los colombianos.
- Socializar los saberes de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, que faciliten la relación Universidad - Empresa - Estado.
- Fomentar el mejoramiento permanente de la calidad académica y contribuir al logro de la calidad educativa del país.
- Formar profesionales de calidad con altas competencias que lideren procesos para el desarrollo tecnológico e industrial del país.
- Fomentar la investigación y transferencia de tecnología que contribuyan con el desarrollo económico y social del país.
- Promover la educación y culturas ecológicas para conseguir un medio ambiente sano y armónico.
- Promover la formación de profesionales que se integren en un mundo globalizado a través de procesos de internacionalización de la educación superior y mejoramiento de competencias en lenguas extranjeras.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052

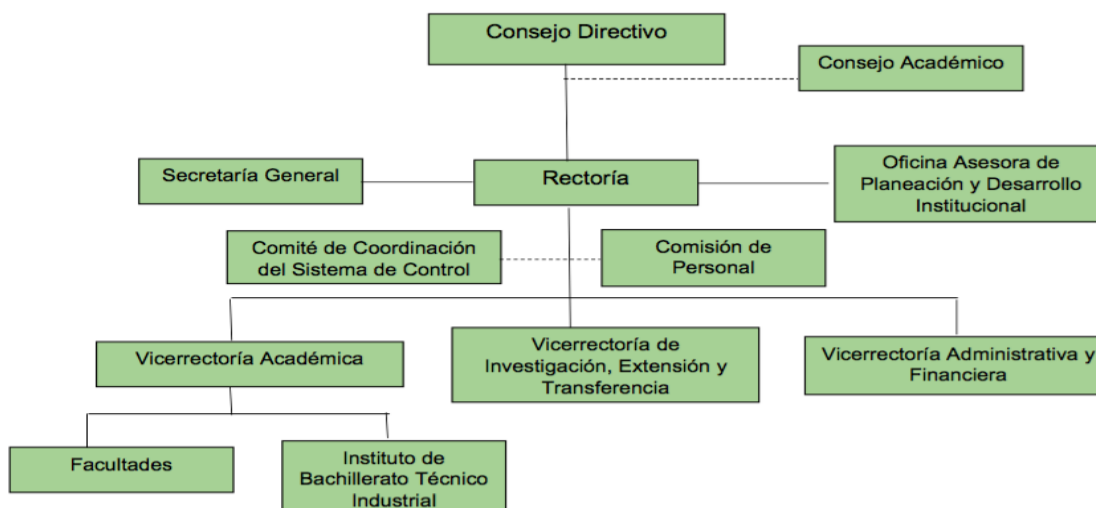


4. CODIGO DE INTEGRIDAD

<p>CÓDIGO DE INTEGRIDAD ETTC</p> <p>Este código de integridad tiene como propósito establecer los principios de conducta que rigen el comportamiento de los miembros de la comunidad institucional, así como definir los estándares de integridad que se aplicarán en el desarrollo de las actividades académicas, administrativas, financieras, deportivas, culturales y de extensión social.</p>		<p>HONESTIDAD</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre digo la verdad, incluso cuando conviene menos porque me perjudicaría. Cuando tengo dudas respecto de la veracidad de una noticia, hago preguntas en los lugares pertinentes antes de creerla. Siempre digo la verdad cuando se me pregunta sobre hechos o acciones. Siempre reporto cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Siempre reporto cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 		<p>DILIGENCIA</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 		<p>JUSTICIA</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre trato a todos con equidad y respeto. Siempre trato a todos con equidad y respeto. Siempre trato a todos con equidad y respeto. Siempre trato a todos con equidad y respeto. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 	
<p>RESPETO</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre trato a todos con respeto y dignidad. Siempre trato a todos con respeto y dignidad. Siempre trato a todos con respeto y dignidad. Siempre trato a todos con respeto y dignidad. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 		<p>COMPROMISO</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 		<p>SENTIDO DE PERTENENCIA</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 		<p>RESPONSABILIDAD</p> <p>LO QUE HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. Siempre hago mi trabajo con el mayor cuidado y dedicación. <p>LO QUE NO HAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. Alto a cualquier conducta que considere que viola el código de integridad. 	

5. ORGANIGRAMA

ESTRUCTURA DECRETO 902 DE 2013



Fuente: www.itc.edu.co



SC-CER733050



SI-CER733052



6. MAPA DE PROCESOS



Fuente: www.itc.edu.co

7. PLAN ESTRAGICO DE TALENTO HUMANO

7.1. ALCANCE

El Plan estratégico de Talento Humano inicia con las necesidades de cada uno de los procesos y termina con la ejecución de las actividades en las diferentes áreas, está dirigido a todos los servidores públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

7.2. OBJETIVOS

7.3. Objetivo General

Planear, organizar, desarrollar y coordinar la Gestión el Talento humano para contribuir al mejoramiento de competencias, habilidades, conocimiento y calidad de vida de los servidores públicos, (Ingreso, desarrollo y retiro), lo cual redundará en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



7.4. Objetivos Específicos

- ✓ Estructurar y Ejecutar los planes y Programas del Talento Humano.
- ✓ Planear, ejecutar y evaluar el plan de Bienestar laboral y capacitación para contribuir con el clima laboral y a la calidad de vida de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer la cultura del auto cuidado, la prevención y manejo del riesgo a través del sistema de gestión de salud en el trabajo.

7.5. Misión. El área de Talento Humano propone, ejecuta políticas, directrices y procesos para mantener el desarrollo integral de los servidores públicos, contribuyendo a la misión institucional de la ETITC.

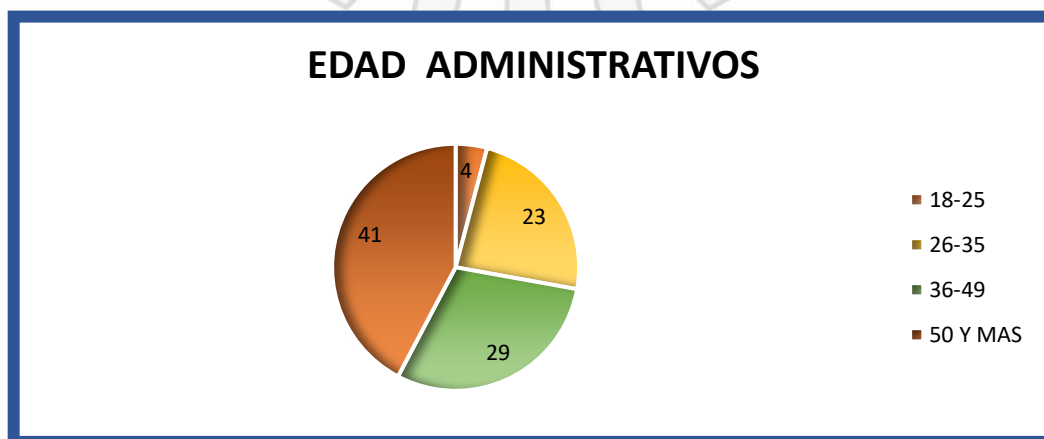
7.6. Visión: El área de Talento Humano en el 2021 se proyectará e innovará en los procesos y procedimientos tendientes a consolidar y fortalecer el clima laboral y desarrollo integral de los servidores públicos al servicio de la ETITC

7.7. Previo a la Planeación estratégica del Talento humano Disposiciones de Información

De acuerdo con MIPG se contará con información oportuna y actualizada que permita el Plan Estratégico del Talento Humano tenga información de insumos confiables para desarrollar una gestión que tenga impacto en la productividad de los servidores de la Escuela y por ende en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, la dimensión del talento Humano de la Escuela cuenta con la información actualizada desde el marco legal, caracterización de los s servidores, y de los empleos, así como los resultados de la medición del Clima laboral 2019.

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC



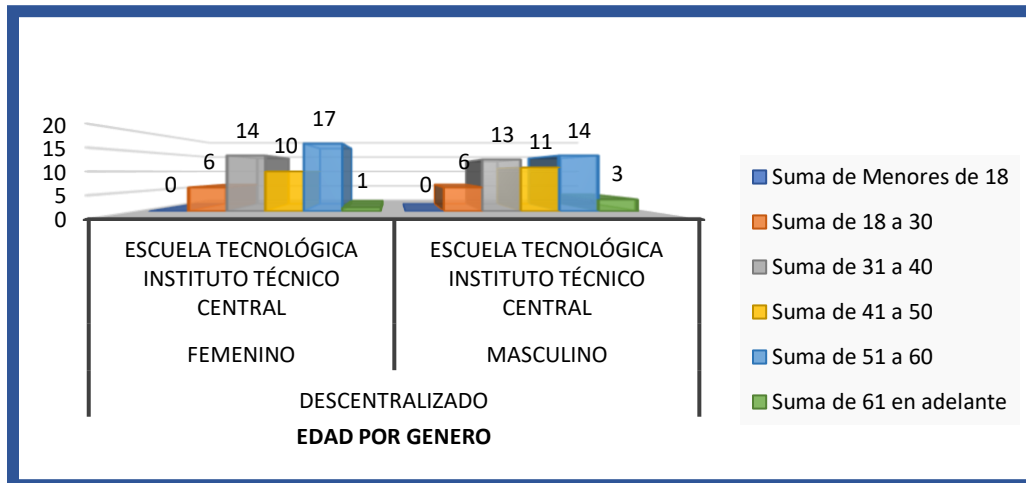
Fuente: archivo de Talento Humano abril de 2020



SC-CER733050

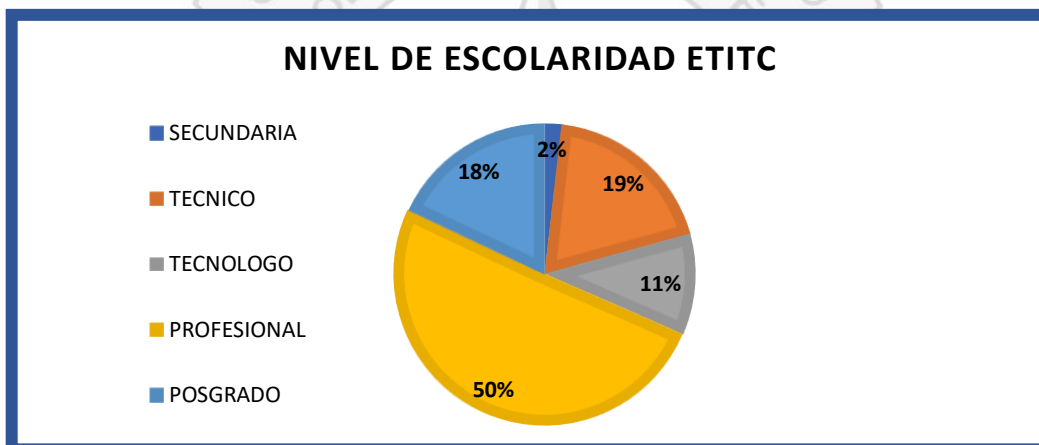


SI-CER733052



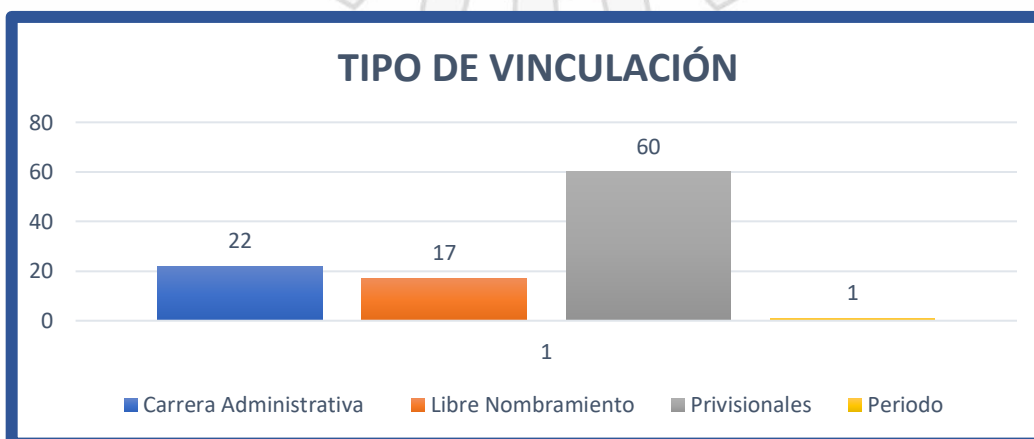
Fuente: SIGEP, 17 ABRIL DE 2020

8.1 NIVEL DE ESCOLARIDAD



Fuente: archivo de talento humano

8.2. TIPOS DE VINCULACIÓN



Fuente: Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte abril de 2020



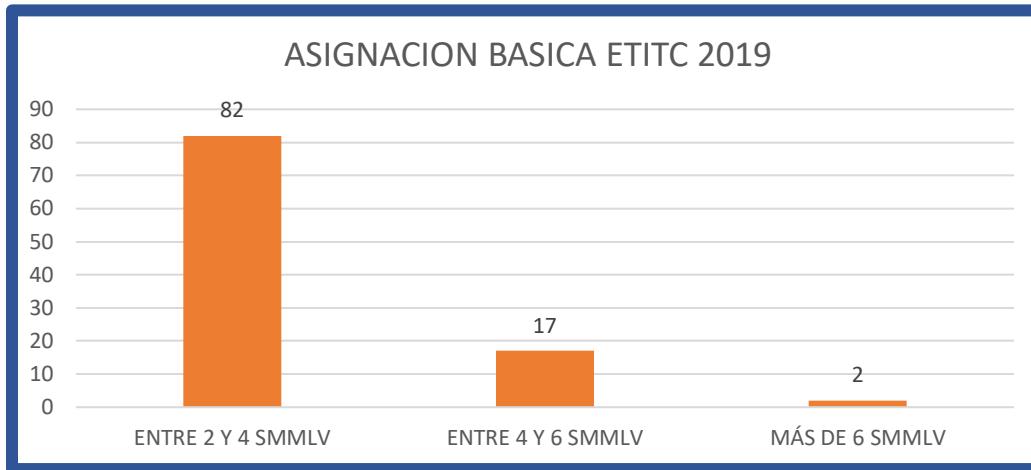
SC-CER733050



SI-CER733052

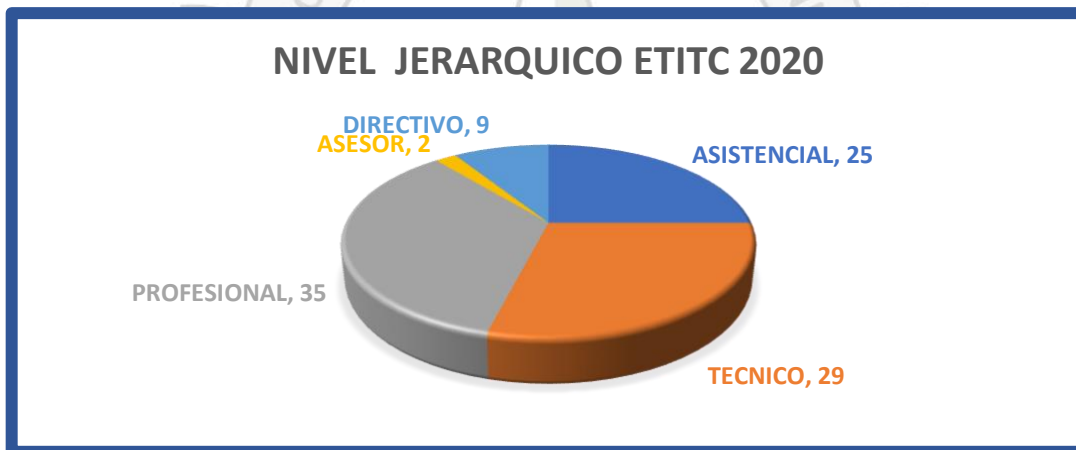


8.3 ASIGNACIÓN BÁSICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC



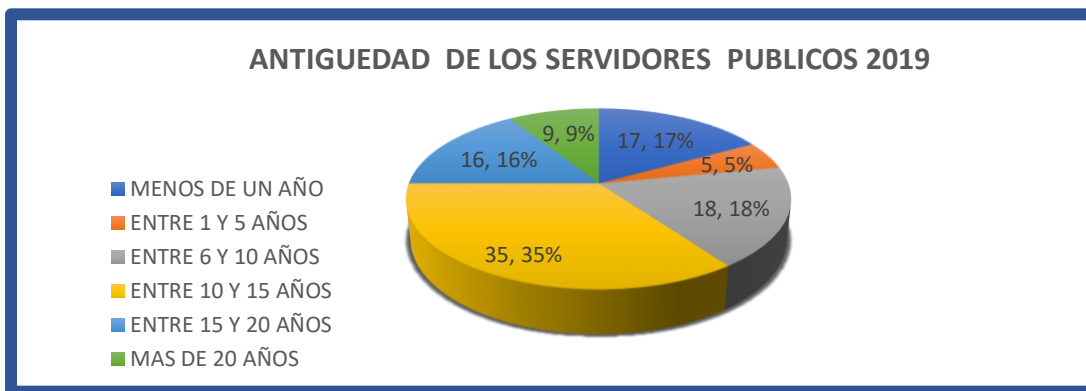
Fuente: Elaboración propia. Corte abril de 2020

8.4 NIVEL JERARQUICO DE LOS SERVIDORES



Fuente: Elaboración propia. Corte abril de 2020

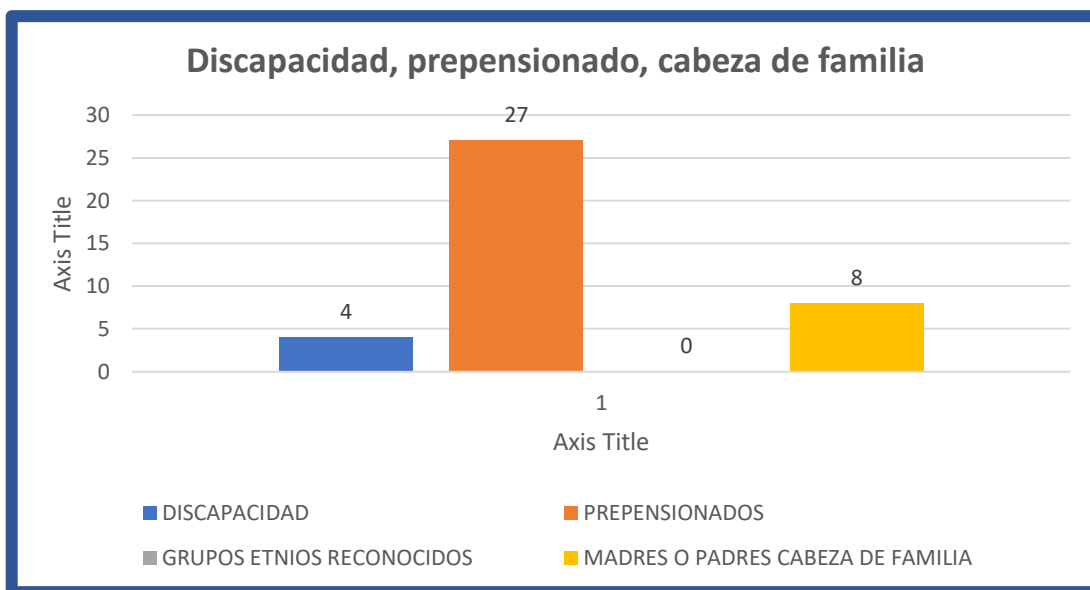
8.5 ANTIGÜEDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS



Fuente: Elaboración propia. Corte diciembre 2019



8.6 DISCAPACIDAD PREPENSIONADOS, CABEZAS DE FAMILIA GRUPOS ETNICOS, FUERO SINDICAL



9. DOCENTES

9.1 CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DOCENTE BACHILLERATO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

No de Decreto y fecha de Expedición	Creación de Empleos	Docente Medio Tiempo	Docente Tiempo Completo
Decreto 1745 de 1994	65	55	10
Decreto 903 de mayo de 2013	30	0	30
Total	95 empleos	55	40

Fuente: nominas

No de Decreto y fecha de Expedición	Docentes Tiempo Completo
Decreto 299 de 2004	85
Total	85 empleos



SC-CER733050

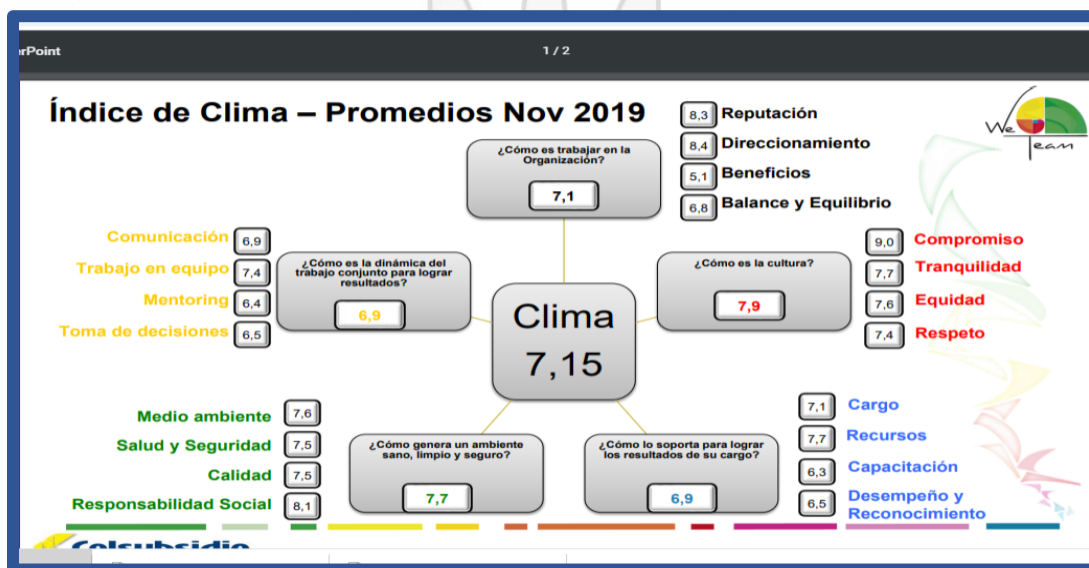


SI-CER733052

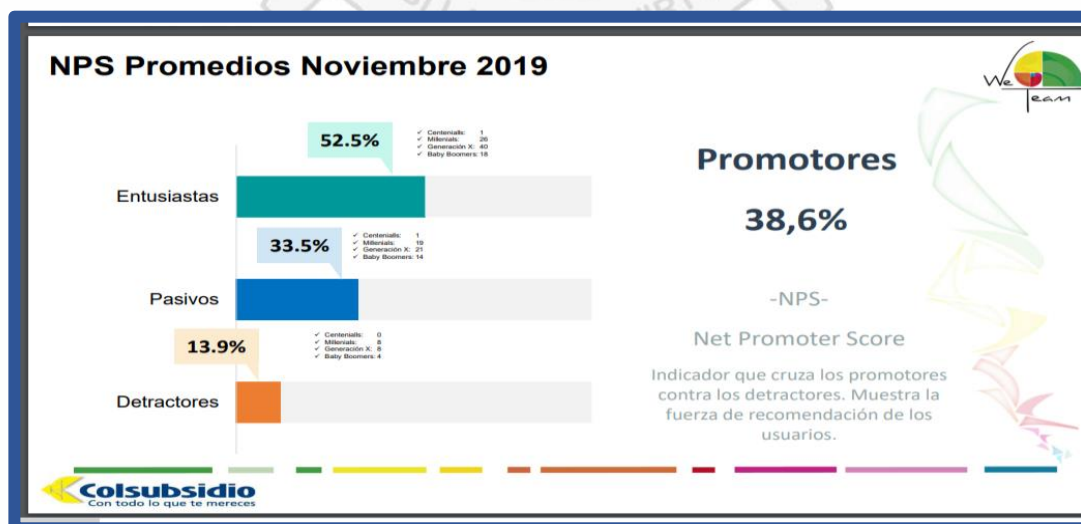


10. RESULTADOS MEDICION CLIMA LABORAL

En el 2019 se llevó acabo la medición del Clima Organizacional Esta medición se realizó a una muestra de la población Del universo definido por 398 empleados, la encuesta fue contestada por una muestra de 180 personas, de las cuales 9 personas no contestaron la encuesta completa y 11 no aceptaron la política de transparencia. Para efectos de los resultados de clima, se contemplan 160 personas equivalente a un 40% de participación y lo que nos da un margen de error del +/- 6% para la interpretación de los resultados. Los resultados son los siguientes:

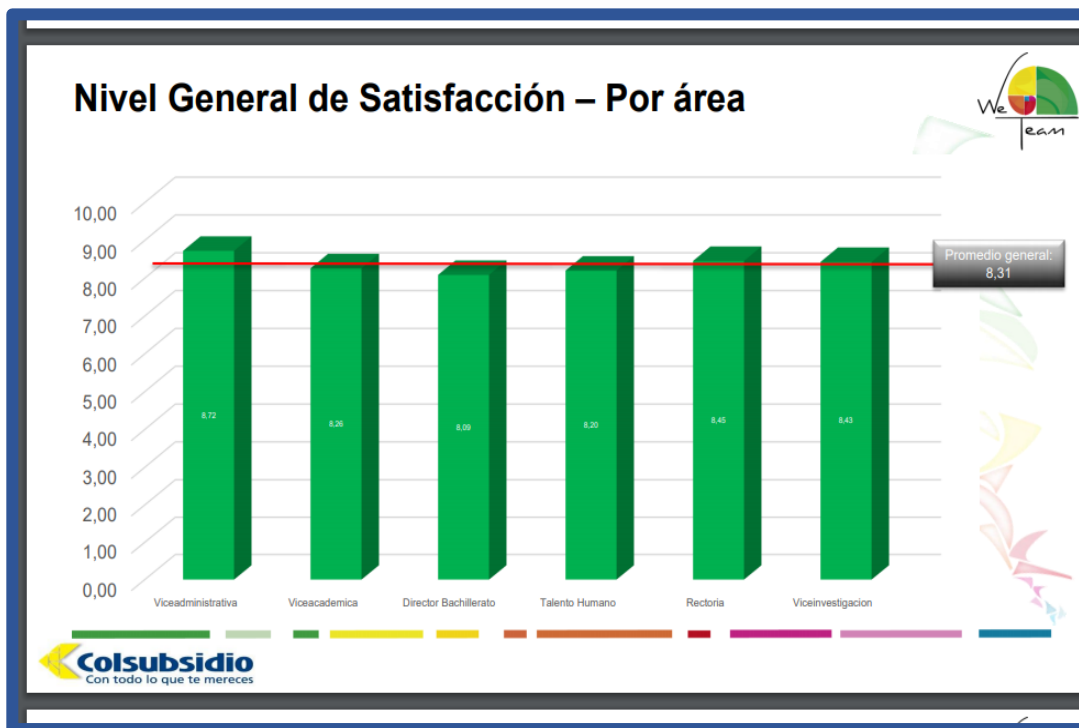


Fuente. Bienestar laboral





NIVEL DE SATISFACION POR AREA



Fuente: bienestar laboral

De acuerdo al Decreto Ley 1567 de 1998, norma la medición del Clima laboral se realizará en el 2021

11. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo, retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de la Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las mediciones más bajas, obtenidas el diagnóstico de la Matriz de GETH, como de la medición del Clima laboral 2021, esta medición nos permite medir diversos factores y percepciones del ambiente laboral de la Escuela, para posteriormente analizar todos los puntos que puedan afectar al normal funcionamiento de la entidad o a la dinámica de los funcionarios dentro de la entidad.



SC-CER733050



SI-CER733052



La siguiente matriz muestra los resultados para las rutas de creación de valor

Ruta	Variable	Activiades	Ciclo de vida	Procesos	Beneficios		
Ruta de la felicidad	Entorno fisico	Elaborar e Implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma vigente	Planeacion/ Desarrollo	SGSST	Servidores publicos/ contratistas		
		Adelantar inspecciones fisicas a la Entidad y ergonomica a los servidores.	Desarrollo	SGSST	Servidores / contratistas		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones ETITC según el riesgo.	Planeacion/ desarrollo	SGSST	Servidores / contratistas		
	Equilibrio de Vida	Equilibrio de Vida	Gestionar capacitacion en sostenibilidad ambiental	Desarrollo	PIC	Servidores	
			Programar actividades de esparcimiento como torneos, riesgo psicosocial , clima laboral	Desarrollo	Bienestra / SGSST	Servidores / contratistas	
			Desarrollar la modalidad de trabajo en casa, y horarios flexibles	Desarrollo	Bienestar	Servidores	
		Salario emocional	Salario emocional	Actualizar el plan anual de vacantes, proveer vacantes mediante concurso, analizar vacantes para ascensos	Ingreso	Vinculacion	Servidores
				Ajustar estrategias de salario emocional y divulgar	Planeacion	Bienestar	Servidores
				Programar ejercicios dirigidos – actividad fisica	Desarrollo	Bienestra/ sgsst	Servidores / contratistas
				Divulgar el programa servimos	Desarrollo	Bienestar	Servidores / contratsitas
				Identificar y caracterizar los servidores con altercaion exámenes medicos ocupacionales	Desarrollo	SGSST	Servidores/ contratistas
				Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera adminisatrativa , mejor servidor de libre NR y otras formas de reconocimiento	Planeacion	Bienestar	Servidores
	Innovacion con pasion	Innovacion con pasion	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de compensacion y la ARL	Desarrollo	Bienestar	Servidores / contratistas	
			Impulsar la politica de integridad a traves de la propagacion delCodigo de Integridad	Desarrollo	Bienestar	Servidores / contratsitas	
			Difundir informacio o gestionar capacitacion a los servidores en tematica	Desarrollo	PIC	Servidores	

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
------------------------------------	-----	------------------------------	---	----------------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050

SI-CER733052

		de innovacion e incluirlos en el PIC				
		Aplicar al programa Estado Joven - Practicantes	Ingreso	Practicantes	Practicantes	
		Analizar la informacion semestral que da cuenta de las razones de retiro , generando insumo para el plan de prevision de TH	Retiro	Vinculacion	Servidores	
		Poner en practica los mecanismos dispuestos por la direccion de Gestion del Conoci,miento una vez hayan sido establecidos	Retiro	Retiro	Servidores	
	Cultura de liderazgo	Diseñar el plan Institucional de capacitacion; conforme a los Lineamientos de formacion y capacitación	Planeacion	PIC	Servidores	
		Aplicar Evaluacion del desempeño de la CNSC	Desarrollo	PIC	Servidores	
		Compromiso de mejoramiento de acuerdo a la Evaluacion del Desempeño.	Desarrollo	PIC		
Ruta del Liderazgo	Bienestar del talento	Diseñar e implementar estrategias de induccion para los servidores públicos que se vinculen a la entidad	Planeacion	PIC	Servidores	
		Diseñar la estrategia de reeducacion a los servidores cada vez que se produzca actualizacion en la informacion	Planeacion	PIC	Servidores	
		Difundir informacion o gestionar capacitacion a los servidores en tematicas referente a los ejes del Plan nacional de Capacitacion e incluirlas en el PIC	Desarrollo	PIC	Servidores	
		Liderazgo de valor	Promover actividad para la conmemoracion del Dia del Servidor Público	Desarrollo	Bienestar	Servidores/ contratistas
			Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores de retiran de la entidad	Retiro	Retiro	Servidores
		Servidores que saben lo que hacen	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Codigo de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Servidores /contratistas
			Mantener actualizada la caracterizacion de la poblacion de la ETITC.	Desarrollo	Vinculacion	Servidores
			Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensacion y la ARL positiva	Desarrollo	Bienestar	Servidores
			Suministrar los insumos para el proceso de evalaucion de los gerentes	Desarrollo	EDL	Servidores

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---

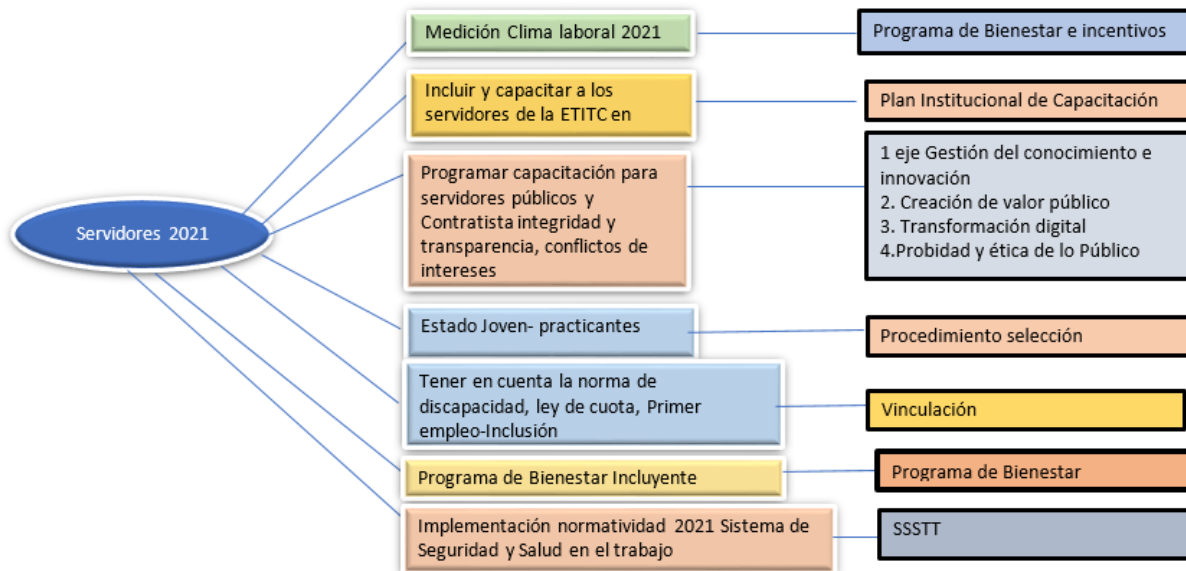
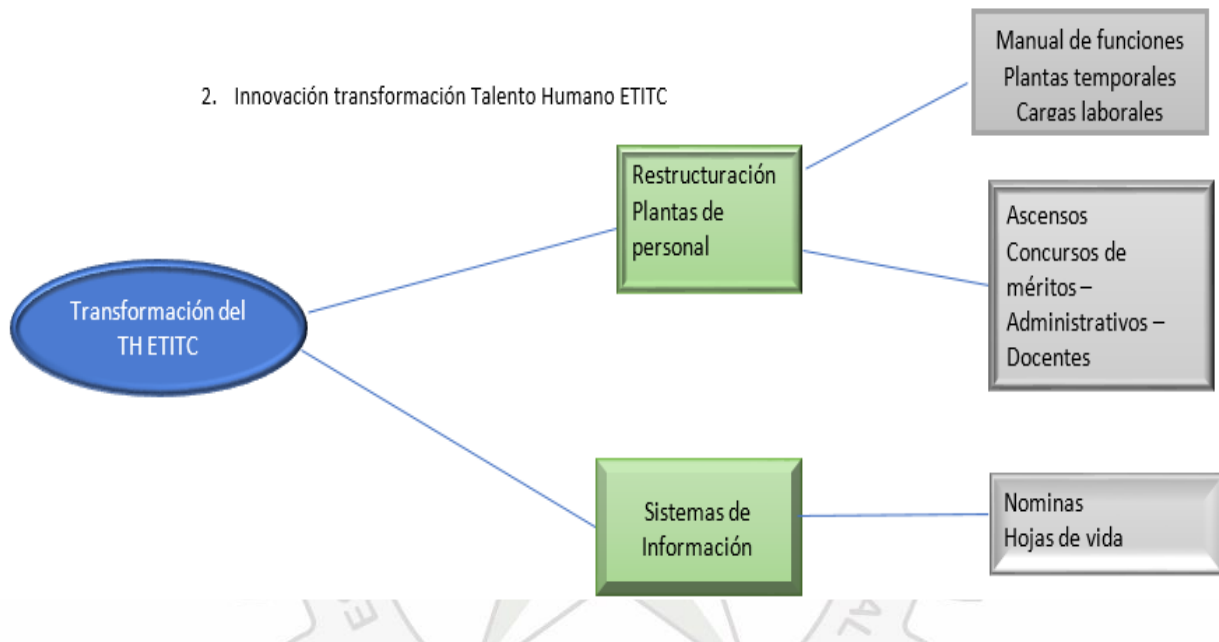


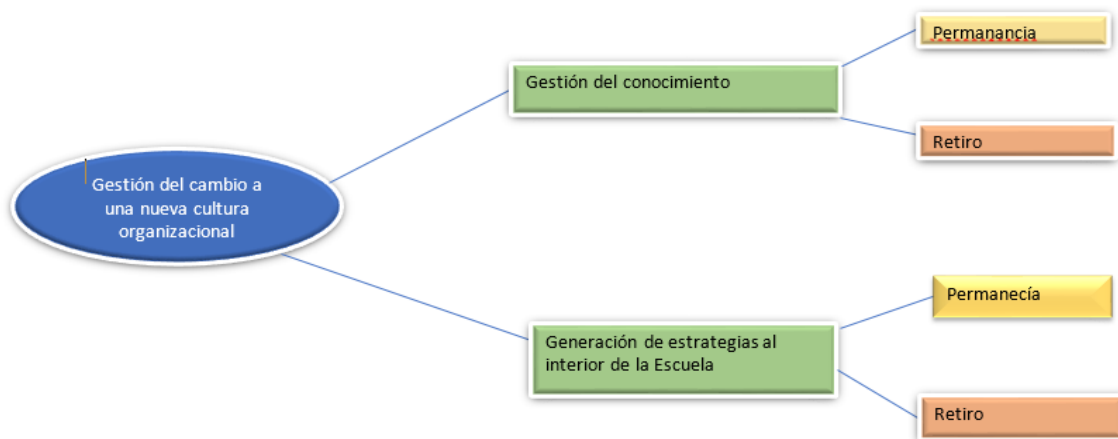
		públicos mediante los acuerdos de gestión .			
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Gestión administrativas, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, participación ciudadana y servicio al ciudadano	Desarrollo	PIC	Servidores
		Bilingüismo en la Entidad	Desarrollo	PIC	Servidores
		Aplicar con la dirección de la Escuela las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del Conocimiento de los servidores que se retiran	Retiro	Retiro	Servidores
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio	Capacitar a los servidores en los ejes de la gestión del conocimiento	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestidos y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Bienestar/gsst	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	Nómina	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la Escuela	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la entidad presenten la Declaración de Bienes y renta y hacer respectivo seguimiento	Desarrollo	Vinculación	Servidores
		Registro carrera Administrativa CNSC	Desarrollo	Talento Humano/vinculación	Servidores
		Adoptar el sistema propio de Evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Desarrollo	PIC	
		Promover las reuniones de la Comisión de personal	Desarrollo	Comités	Servidores
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	SIGEP	Servidores
Ruta de la información	Entiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral del servidor	desarrollo	Vinculación	Servidores
		Consolidar las Estadísticas de la Información de Gestión Estratégica de TH	Desarrollo	Talento Humano	Servidores



12. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2021

Plan Institucional de Desarrollo de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGH ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2021 sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2021, así:





13. PLANES Y PROGRAMAS TALENTO HUMANO 2021

Para alcanzar las metas establecidas y contribuir a fortalecer competencias y valor público a los servidores se desarrollarán los siguientes planes.

Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano.

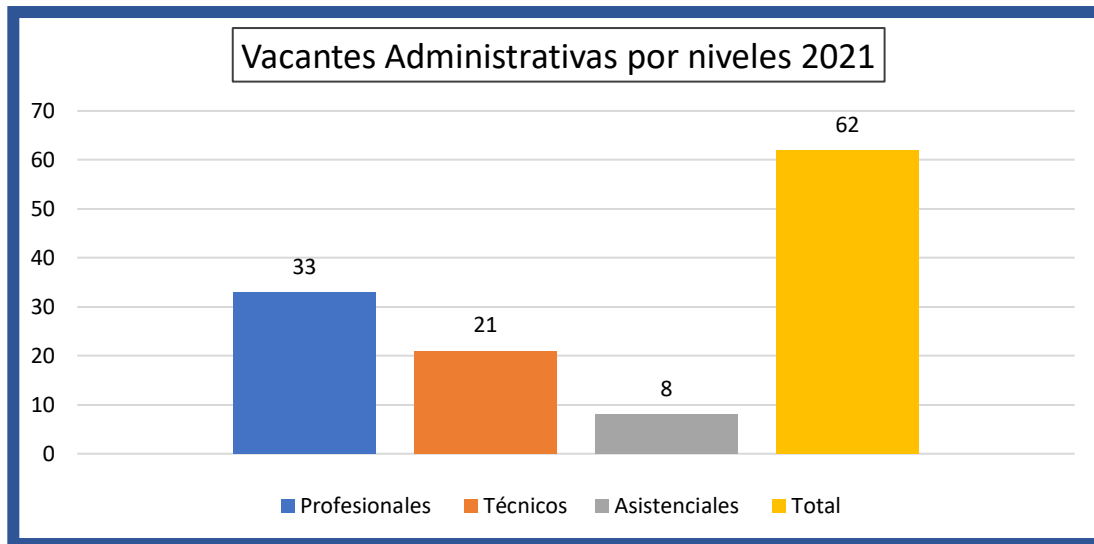
Objetivo: Reportar anualmente el estado de las plantas de personal, con el fin de identificar necesidades.

Las plantas se encuentran compuestas así:

Planta administrativa	100 empleos
Planta Docente educación Superior	
Dedicación Medio Tiempo	55 empleos
Dedicación Tiempo Completo	40 empleos
Bachillerato Técnico Industrial	85 Empleos



13.1. VACANTES EN CADA UNA DE LAS PLANTAS



Fuente: nomina 2021

13.2. Vacantes Definitivas de educación superior

Medio Tiempo	Tiempo Completo	Total
50	4	54 vacantes definitivas

Fuente: nomina 2021

13.3. Vacantes Definitivas del bachillerato Técnico industrial

Tiempo Completo	Total
15	15 vacantes definitivas

Fuente: nomina 2021

La Escuela adelantará las acciones para dar cumplimiento en lo relacionado con el Concurso público de méritos.

14. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Escuela, a través de programas que fomente el desarrollo integral.

Se trabajará con los siguientes programas:

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB RE	DICIEMB RE
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL												
Aplicar encuesta sobre Diagnóstico de necesidades (Calidad Vida – Compensar)												
Elaboración del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021												
1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES												
1.1 Programa de Seguridad Social Integral												
Socializar las diferentes actividades que ofrece Bienestar Laboral y Bienestar Universitario a través de correo institucional y otros medios.												
Divulgar la información de los servicios que ofrece COMPENSAR, como la caja de la ETITC.												
Divulgar el programa Servimos de la Función Pública, para los servidores del Estado												
Crear espacios para asesorías personalizadas de las diferentes instituciones que tienen convenio con la ETITC. (Vivienda, Salud, Créditos, pensión)												
Feria de Servicios												
1.2 Programa de Recreación y Deportes												
Actividades Recreo- Deportivas en el periodo de receso estudiantes en el mes junio/julio												
Uso de la Bicicleta												
Actividad de Integración V Torneo de Bolos ETITC												
Participación juegos de integración de la Función Pública												
Pasadía ETITC hijos de Funcionarios.												
Actividad Física (rumba, yoga, GYM)												
Actividad Física – Gimnasio, en unión con Bienestar Universitario												
1.3 Actividades de Integración Social y Cultural												
Jornada de Planeación 2021 (Actividades integración)												
Convocar reuniones periódicas para el personal Administrativo												
Convivencia Docentes Bachillerato												
Cumpleaños Servidores Públicos												
Día de la Mujer												
Día del Hombre												
Día de la Secretaria												
Día del Maestro												
Día del Trabajo												
Día de la Madre												
Día del Padre												
Día del Ingeniero												
Día Amor y Amistad												
Celebración Halloween												
Baby Shower												
Tarde de Cine												
Día Nacional del Servidor Público Decreto 2865 de 2013												
Cierre fin de año.												
Fiesta fin de año hijos de los Servidores.												
Novena Navideña												
2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL												
Campañas de prevención y promoción en apoyo con Bienestar Universitario.												

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIM BRE	OCTUBRE	NOVIEMB RE	DICIEMBR E
Acompañamiento Espiritual con apoyo de Bienestar Universitario												
Medición Clima Laboral												
X Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Laboral												
2.1 Programa de Pre- pensiones												
Preparación de pre - pensionados para el retiro del servicio- seminario- taller												
2.2 Programa Estímulos e Incentivos												
Ceremonia de reconocimiento: Plan de incentivos												
Ceremonia mejor equipo de Gestión												
Capacitación * Ver listado adjunto PIC												
Gestionar dotación personal Admin. y Servicios												

15. PLAN DE INCENTIVOS

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño, de acuerdo al tiempo de servicios y por prestar buen servicio al ciudadano.

Incentivos por niveles (asistencial, técnicos, Asesor Directivos)
Incentivos años de servicios
Incentivos atención al ciudadano
Incentivos al mejor grupo de Gestión

16. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052



Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

El plan de Trabajo incluirá las siguientes actividades:

1. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
2. Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas

17. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Escuela, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2021.

17.1 CONSOLIDACIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021

No	Área	Tema	Beneficio
1	Rectoría	Conocimientos en administración pública	Un equipo que planea, programa, proyecta, hace seguimiento y evalúa los diferentes procesos académicos y administrativos
		Conocimientos en planeación y gestión educativa	
		Conocimientos en calidad educativa y administrativa	
		Conocimientos en elaboración e implementación de proyectos, planes y programas	
2	Asesor Rectoría	Capacitación en proyectos de inversión social - MGA	Crecimiento personal
		Construcción de indicadores	cumplimiento de metas
		Capacitación en herramientas de seguimiento, monitoreo y evaluación	satisfacción de comunidad educativa
		Mercadeo en servicios de educación.	
3	Planeación	Curso o capacitación en manejo de la herramienta Power BI, para visualización de datos.	Flexibilidad en horario de trabajo
		Capacitación en NPC PE 1000: 2020	
		Modelos de Acreditación Institucional	
		Formulación de proyectos.	

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Establecimiento Público de Educación Superior



SC-CER733050



SI-CER733052



No	Área	Tema	Beneficio
4	Calidad	Capacitación a los auditores internos y líderes de proceso en NTC-Proceso-Estadístico-PE-1000-2020 y NTC 6047-2013 ACCESIBILIDAD AL MEDIO FÍSICO. ESPACIOS DE SERVICIO AL CIUDADANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Auditores capacitados en las normas citadas anteriormente que puedan auditar internamente para dar cumplimiento a lineamientos solicitados por MIPG y FURAG
5	Secretaria General	Actualizaciones en Derecho Administrativo y Defensa Jurídica.	Blindaje jurídico de las decisiones emitidas por las autoridades de la Entidad.
		Actualización en Derecho Disciplinario y Coactivo.	
		Actualización en Derecho de Educación Superior (Decreto 1330 de 2019 y marco jurídico de Acreditación Institucional y de Programas)	
6	Seguridad de la Información	Contexto Seguridad de la información Ciberseguridad	Comprender los conceptos fundamentales de la seguridad informática, Dominar los conceptos básicos de Malware y conocer su funcionamiento, Proteger la información mediante el cifrado de datos, Evitar los ataques informáticos más comunes, Dominar el uso de los gestores de contraseñas fortaleciendo el nivel de conciencia en cuanto a la necesidad de salvaguardar los activos de información institucionales.
		Seguridad Digital, Ataques Informáticos, Gestión de Contraseñas, Seguridad en la Nube	
7	Dirección del IBTI	Capacitaciones en el tema pedagógico.	Beneficio un mejor clima organizacional y un mejor desempeño académico y humano en el IBTI
		conferencista sobre la situación educativa y sociológica del país	
		Material bibliográfico sobre los lineamientos del PEI	
		Material bibliográfico sobre las necesidades del conocimiento social	
8	Centro de Extensión y Proyección Social	Estrategias de Mercadeo y Promoción.	Orientar la gestión del CEPS con los propósitos de concretar los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024
		Curso o Diplomado en Educación.	
		Curso o Diplomado en Planeación y Gestión de Proyectos	
		Curso o Diplomado en Reestructuración y reorganización de Entidades Públicas.	
9	Talento Humano	Fortalecer el manejo de las diferentes herramientas virtuales -online - etc.	Personal empoderado, con conocimientos y claridad sobre el área de desempeño.
		Trabajo en Equipo, Liderazgo y Formación ser mejores personas	
		Innovación y Planeación estratégica	
10	Gestión Documental	Atención al ciudadano	Cumplimiento de la Norma y eficacia en el desarrollo de las actividades archivísticas y de atención al ciudadano
		Lenguaje Claro y de Señas	

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052



No	Área	Tema	Beneficio
11	Gestión Ambiental	Objetivos de Desarrollo Sostenible.	- Desarrollar un programa de capacitación ambiental dirigido a personal administrativo, docentes, estudiantes y demás interesados que hagan parte de la comunidad de la ETITC.
		Economía Circular y Consumo responsable	- Mejora en los indicadores de desempeño ambiental de la ETITC.
		Crecimiento Verde y Educación Ambiental.	- Diseñar e implementar la política ambiental de la institución
		Gestión de Proyectos.	
		Metodologías para el cálculo de la Huella de Carbono	
		Metodologías para el Análisis de Ciclo de Vida de Servicios.	
12	Seguridad y Salud en el Trabajo	Relaciones interpersonales Liderazgo.	Cohesión y compromiso.
		Solución de conflictos.	
		Primeros auxilios.	
		Atención y Gestión del Riesgo	
		Riesgo Biológico	
		Autocuidado	
13	Infraestructura	Sistemas de puesta a tierra en sistemas eléctricos	Evitar accidentes, protección de personas, protección de equipos, protección de animales.
14	Presupuesto	Capacitaciones con temas relacionados y normativos de la gestión financiera y el Presupuesto General de la Nación	Lograr los objetivos estratégicos del área con un excelente indicador de eficiencia y efectividad.
		Capacitaciones del Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación.	

18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de la CNSC, en la Evaluación del desempeño independientemente de su tipo de nombramiento.

Para el 2021, se implementará el Sistema Evaluación del Desempeño Laboral EDL de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Y los Provisionales de acuerdo al formato adoptado.

19. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de las Plantas Administrativa, Educación Superior, Bachillerato Técnico Industrial y Hora catedra.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones del alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Expedición de certificaciones para bono pensional.

Objetivo: continuar con la herramienta (CETIL) de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores de la Escuela, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

20. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Objetivo: Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

Objetivo: Para el retiro de los servidores, se aplica un instrumento diseñado “Encuesta de Retiro”, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Escuela generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

21. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de la felicidad: Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.

b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas “hacer las cosas bien”.
- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se debe establecer plan de mejora.

Fuente. Esta herramienta fue tomada del Departamento Administrativo de la Función Pública

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83
Conociendo el talento			



SC-CER733050



SI-CER733052



22. PLAN OPERATIVO 2021

PLAN OPERATIVO 2021				
PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD
GESTIÓN PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Realizar un informe de evaluación de desempeño con las evaluaciones del semestre de 2020	2/01/2021	15/12/2021	Alba Lucia Torres-Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán
	Realizar la gestión de las situaciones administrativas que se presenten	2/01/2021	15/12/2021	Alba Lucia Torres-Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán
	Reportar la ejecución de la nómina	2/01/2021	15/12/2021	Omar Cañón-Nohemy Guzmán
	Tramitar los bonos pensionales de acuerdo a los requerimientos de los servidores	2/01/2021	15/12/2021	Carol Solórzano
	Gestionar el proceso de vinculación permanencia y retiro	2/01/2021	15/12/2021	Alba Lucia Torres-Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán
	Elaboración de documentos técnicos para la actualización del manual de funciones	2/01/2021	15/12/2021	Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán Galvis
	Revisar y dar cumplimiento a los compromisos del FURAG	2/01/2021	15/12/2021	Todos el Equipo
	Estructurar plan de trabajo para los concursos: público de ascenso y concurso de vacantes de empleos administrativos y de docentes	2/01/2021	15/12/2021	Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán Galvis
	Actualizar con asesoría del ADFP el manual de funciones y competencias laborales.	2/01/2021	15/12/2021	Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán Galvis
	Actualizar plan de vacantes en plataforma SIMO de la CNSC	2/01/2021	15/12/2021	Lucibeth Blanchard-Nohemy Guzmán Galvis
	Migrar con el apoyo de DAFP información de Sigep I al Sigep II	2/01/2021	15/12/2021	Carol Solorzano y Eliana Garzón
	Generar las certificaciones de acuerdo a solicitud de servidores y ex servidores de la Escuela	2/01/2021	15/12/2021	Eliana Garzón

Proyectó: Lucibeth Blanchar, Profesional de Selección y Vinculación.

Revisó: Grupo de Talento Humano.

Aprobó: Nohemy Guzmán Galvis.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---