



TALENTO HUMANO

ETITC

# PLAN ESTRATÉGICO



ENERO 14 DE 2022 / VERSIÓN 1



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2024</b> .....	5
<b>3. MARCO LEGAL</b> .....	5
<b>4. ALCANCE</b> .....	8
<b>5. OBJETIVOS</b> .....	8
5.1 Objetivo General.....	8
5.2 Objetivos Específicos.....	8
<b>6. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC</b> .....	8
6.3 PLANTA POR NIVEL JERARQUICO.....	10
6.4 DISTRIBUCION DE PLANTA POR DEPENDENCIA.....	10
<b>7. ASIGNACIÓN BÁSICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC 2021</b> ...	11
7.2 Asesor.....	12
7.3 Profesional.....	12
7.4 Técnico.....	13
7.5 Asistencial.....	13
<b>8. TIPO DE VINVULACION</b> .....	14
<b>9. DISCAPACIDAD PREPENSIONADOS, CABEZAS DE FAMILIA GRUPOS ETNICOS, FUERO SINDICAL</b> .....	14
<b>10. GENERO</b> .....	15
10.1 ADMINISTRATIVO.....	15
10.3 EDUCACION SUPERIOR.....	16
<b>11. DOCENTES</b> .....	16
11.1 CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DOCENTE BACHILLERATO Y EDUCACIÓN SUPERIOR.....	16
<b>12. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b> .....	17
<b>13. RESULTADO MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2021</b> .....	17
13.1 INDICADORES A MEJORAR.....	18
<b>14. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG</b> .....	18
<b>15. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022</b> .....	19

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



15.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC .....	20
15.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	20
15.3 PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	21
15.4 PLAN DE INCENTIVOS.....	21
15.5 PLAN ANUAL DE VACANTES .....	21
15.6 PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	21
<b>16. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....</b>	<b>22</b>
<b>17. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....</b>	<b>22</b>
<b>18. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.....</b>	<b>22</b>
<b>19. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....</b>	<b>22</b>
<b>20. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....</b>	<b>23</b>
<b>21. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....</b>	<b>23</b>
<b>22. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2022.....</b>	<b>27</b>
<b>23. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....</b>	<b>28</b>
<b>24. PLAN OPERATIVO 2022.....</b>	<b>29</b>





## 1. INTRODUCCIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo 2022, 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 de aseguramiento del Talento Humano para el mejoramiento de 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

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



definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

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.

## **2. 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

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. 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
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



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 – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
MIPG	Manual Operativo- Dimensión 1	Talento Humano
Resolucion xxx	Por la cual se modifica el Manual de funciones	Vinculación

**Fuente:** Función pública 2021

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

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



## 4. 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.

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 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.

### 5.2 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.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC

### EDAD

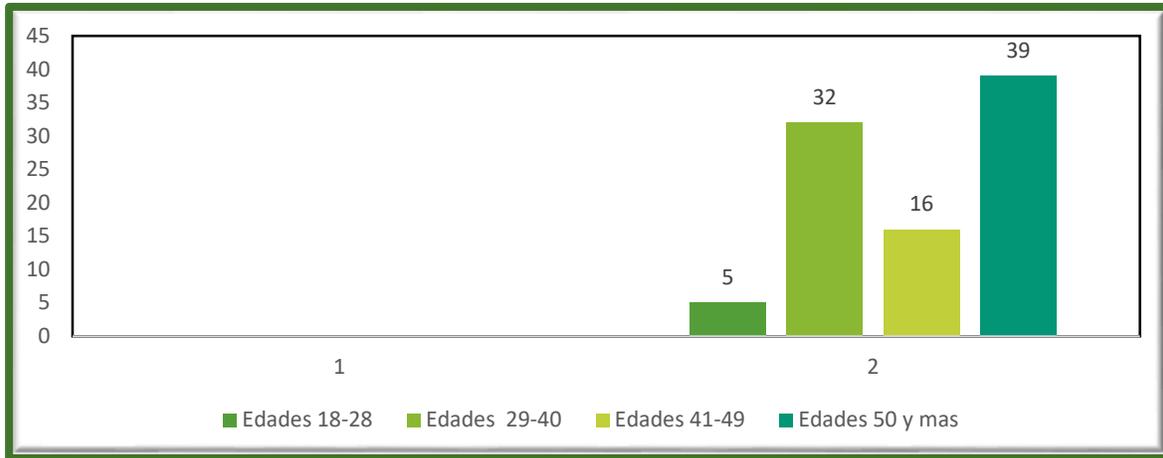
En la Escuela en estos momentos predomina la generación **Baby Bomers** edades entre los 50 año y más con un total de 39 servidores seguidos de la **Generación X** con 32 servidores públicos, aproximadamente las edades desde después de los cuarentas.



baby boomers

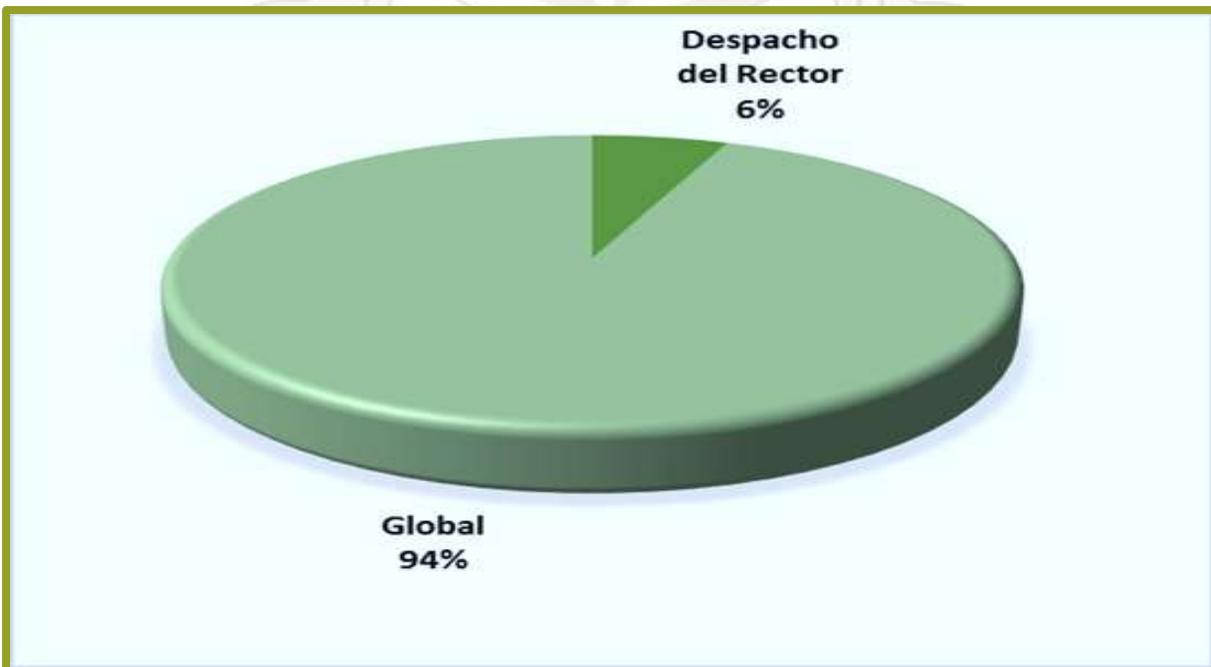
generacion x

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



Fuente: Talento Humano, enero 2022

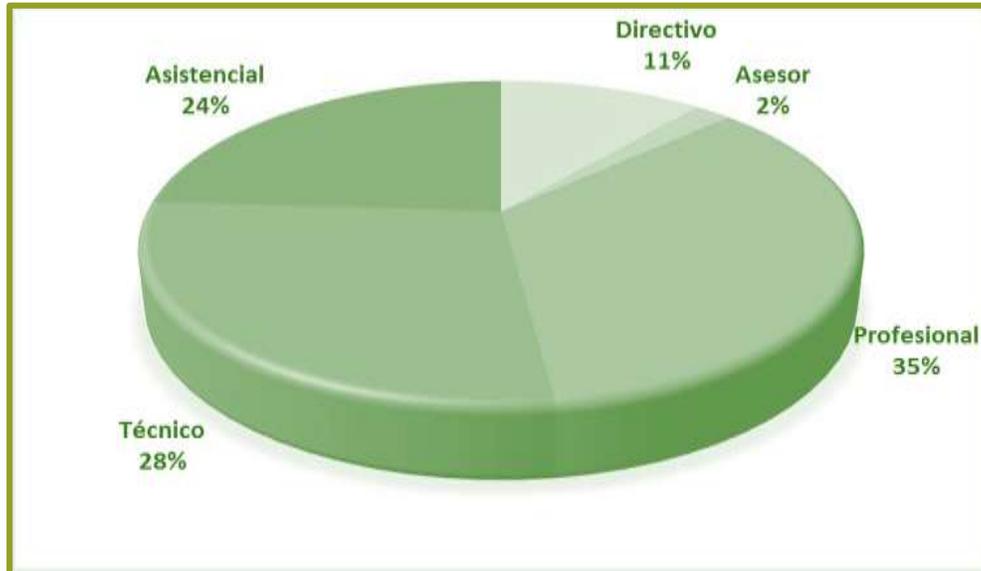
## PLANTA ADMINISTRATIVA



Fuente: ETITC. Gestión Humana. 2021



### 6.3 PLANTA POR NIVEL JERARQUICO



Fuente: ETITC. Gestión Humana. Julio 2021

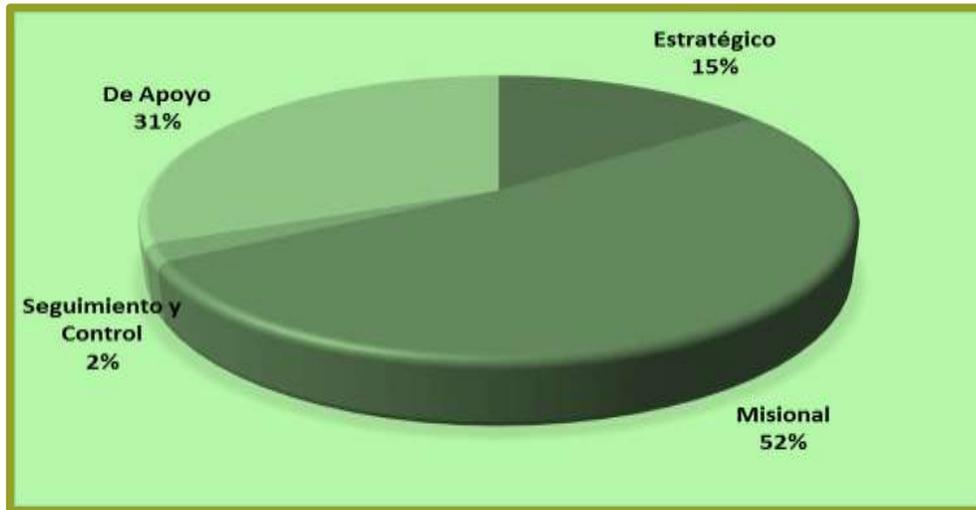
### 6.4 DISTRIBUCION DE PLANTA POR DEPENDENCIA



Fuente: ETITC. Gestión Humana. Julio 2022



## 6.5 DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ETITC DE ACUERDO CON EL TIPO DE PROCESO



Fuente: ETITC. Gestión Humana. Julio 2021

## 7. ASIGNACIÓN BÁSICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC 2021

### 7.1 Nivel directivo





## 7.2 Asesor



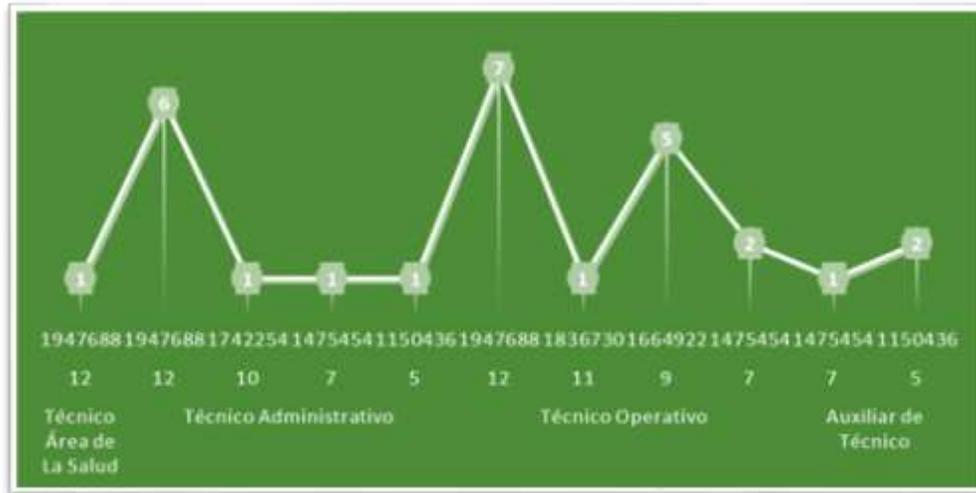
## 7.3 Profesional



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



### 7.4 Técnico

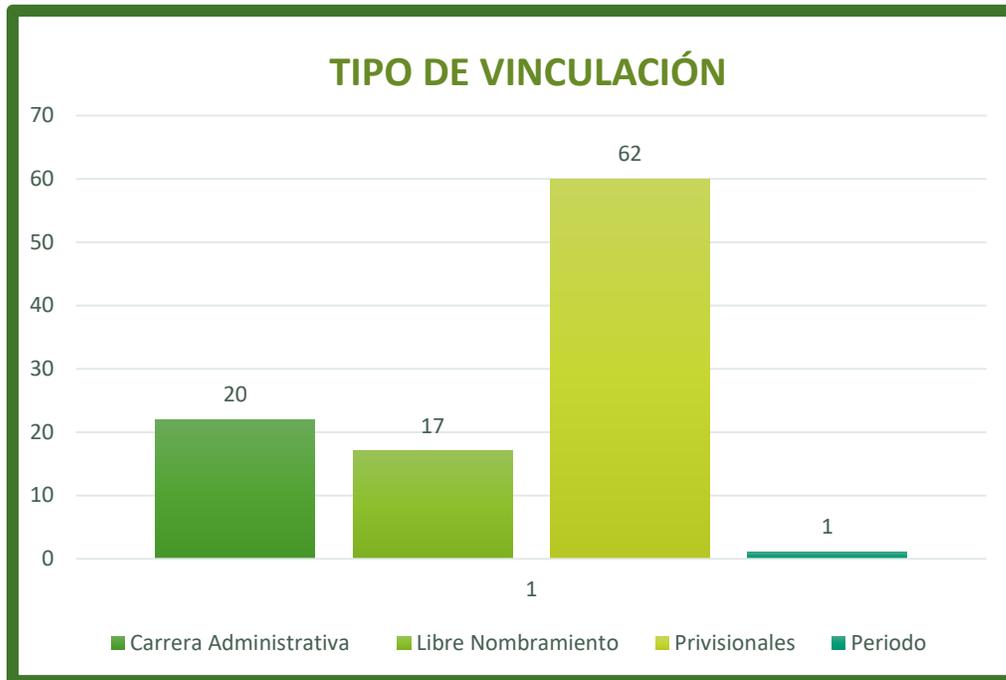


### 7.5 Asistencial



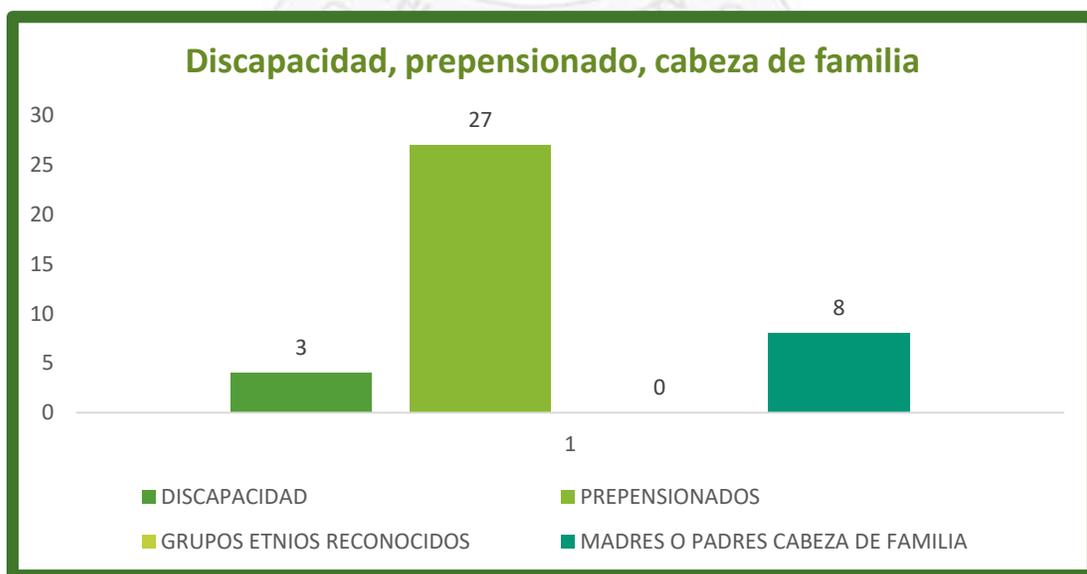


## 8. TIPO DE VINCULACION



Fuente: Elaboración propia. Corte abril de 2020

## 9. DISCAPACIDAD PREPENSIONADOS, CABEZAS DE FAMILIA GRUPOS ÉTNICOS, FUERO SINDICAL



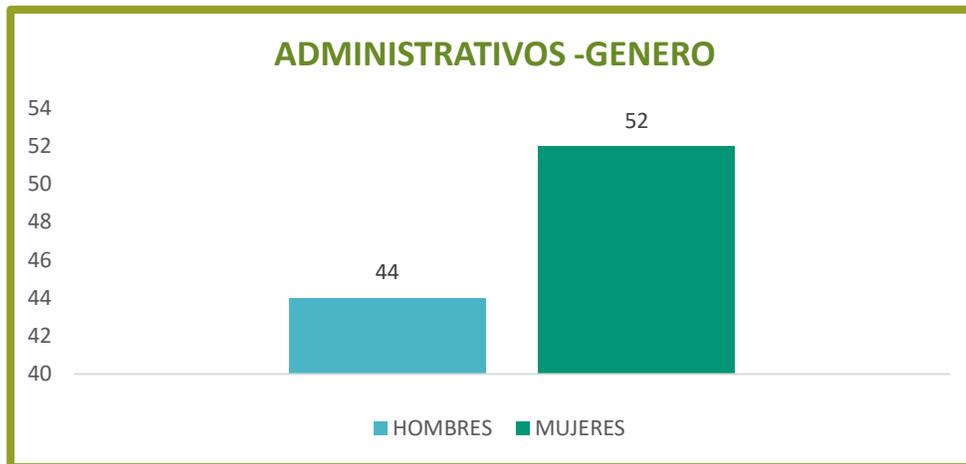
CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



## 10.GENERO

### 10.1 ADMINISTRATIVOS

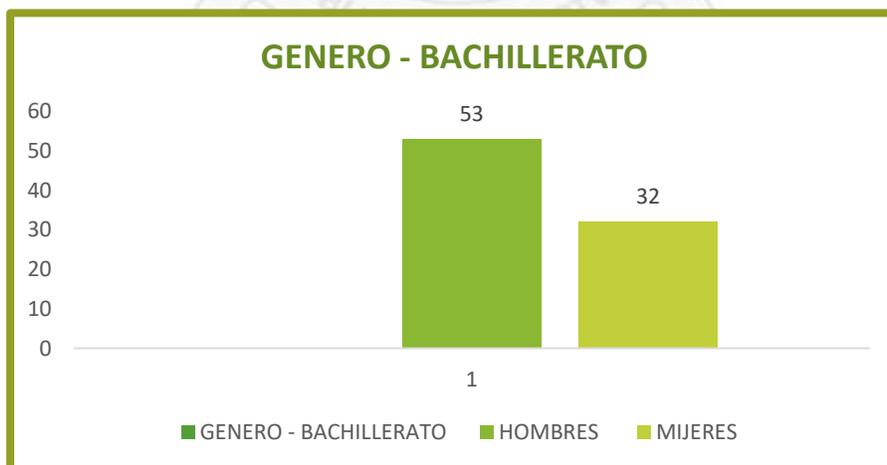
En la Población de la planta Administrativa predomina el género Femenino en un 52% y el género Masculino en 44 %



Fuente: grupo de Talento Humano 2022

### 10.2 BACHILLERATO

En la Planta del Bachillerato predomina el género Masculino con 53% y el género femenino con un 32%

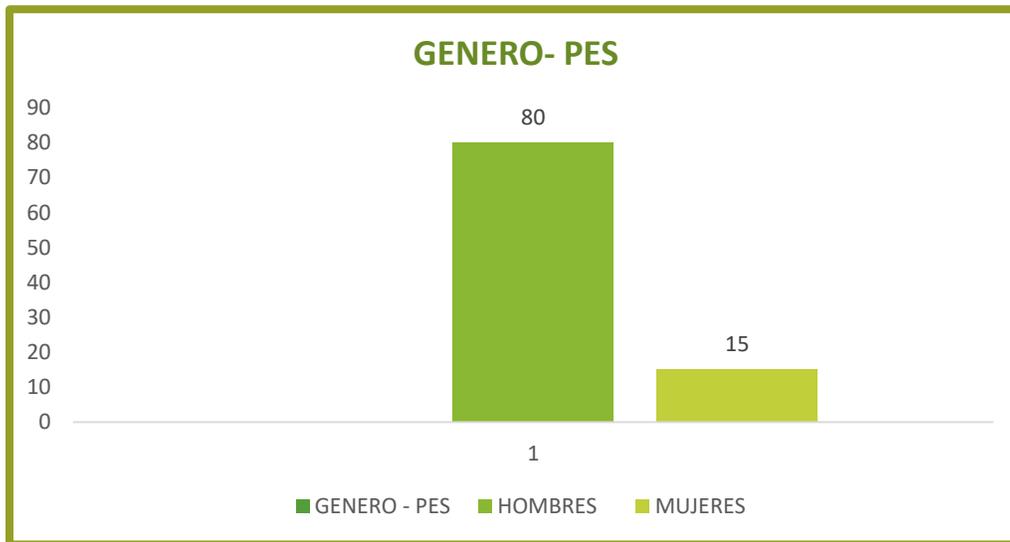


Fuente: Grupo de talento Humano 2022



### 10.3 EDUCACION SUPERIOR

En la Planta de Educación Superior predomina el género Masculino con 80% y el género femenino con un 15%



Fuente: Grupo de Talento Humano 2022

### 11. DOCENTES

#### 11.1 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
<b>Total</b>	<b>95 empleos</b>	<b>55</b>	<b>40</b>

Fuente: nominas

No de Decreto y fecha de Expedición	Docentes Tiempo Completo
Decreto 299 de 2004	85
<b>Total</b>	<b>85 empleos</b>

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



## 12. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Diagnóstico de la Gestión estratégica del Talento humano a través de la Matriz de GETH

Rutas de Creación de valor	Puntaje obtenido 2019	Puntaje obtenido 2020	Puntaje obtenido 2021
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La Felicidad nos hace productivos	80	87	92
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando Talento	79	90	90
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	77	92	94
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	78	84	89
<b>RUTA DEL ANALISIS DE DATOS</b> Creciendo el Talento	72	83	85

Como se observa hemos ido creciendo en la Gestión Estratégica de Talento Humano, comprometidos con los servidores públicos de la Escuela, nos corresponde fortalecer la política de integridad.

## 13. RESULTADO MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

La medición del Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

La encuesta de clima Organizacional tuvo una participación de 209 servidores cuyos resultados se muestran a continuación:

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



### Clima Organizacional por Dependencia

Dependencia a la que pertenece:	Clima
Rectoría	88,98
Vicerrectoría Académica	87,17
Vicerrectoría Administrativa	91,42
Vicerrectoría de Investigación	89,44

### 13.1 INDICADORES A MEJORAR

Indicadores por Mejorar							
Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,09	76	86	37	10	MACROCLIMA	Capacidad profesional
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,12	66	107	32	4	MACROCLIMA	Medio ambiente físico
Mi puesto de trabajo es cómodo y funcional.	3,15	85	86	22	16	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,18	89	81	27	12	MICROCLIMA	Medio ambiente físico
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3,18	84	88	28	9	MICROCLIMA	Medio ambiente físico
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	3,18	90	82	22	15	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,19	82	93	26	8	CLIMA PERSONAL	Capacidad profesional
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,21	73	110	23	3	MACROCLIMA	Comunicación e integración
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,22	89	85	26	9	MACROCLIMA	Administración del talento humano
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,22	87	91	22	9	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,24	75	113	17	4	MACROCLIMA	Administración del talento humano
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,25	88	91	25	5	MACROCLIMA	Administración del talento humano

Puntuación Promedio Mínima: 1

### 14. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

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



## Comparativo por dimensiones

- Talento Humano
- Direccionamiento y Planeación
- Gestión para Resultados
- Evaluación de Resultados
- Información y Comunicación
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno



Política	2019	2020	Comparación	Comportamiento Dimensión
Gestión Estratégica del Talento Humano	77,2	86,6	<b>9,4</b>	<b>4,9</b>
Integridad	75,1	73,9	<b>1,2</b>	

### 15. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

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.

Para la vigencia 2022, la gestión se desarrollará a través de los siguientes planes:

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



## 15.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

**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 2022.

Se realizará la inducción para dar a conocer la entidad a las personas que ingresan a la Escuela y los procesos para que fortalezcan el sentido de pertenecía. En la reinducción se abordarán temas normativos y los cambios a nivel de administración pública.

Se fortalecerá la Gestión del Conocimiento a través de las mesas de trabajo que lidera el área de planeación.

## 15.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Objetivo

El objetivo del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ETITC será diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, establecer los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a la ETITC, adoptados como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Integrar las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial las cuales están encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones, además de garantizar el cumplimiento y seguimiento de los diferentes objetivos mediante el establecimiento de metas, indicadores y planes de acción correspondientes.

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.

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



### 15.3 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.

### 15.4 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



### 15.5 PLAN ANUAL DE VACANTES

#### Objetivo general

Planear, identificar y proveer las vacantes de las plantas de personal, para iniciar el proceso del concurso administrativo y Docente y así contribuir por el buen desarrollo de la misión de la ETITC.

La Provisión de empleos de carrera administrativa se hace a través de Encargos o provisionalidad, cumpliendo la normatividad vigente.

La Provisión definitiva se realizará mediante el proceso de ascenso y concurso abierto que adelantará la CNSC.

Los empleos de libre nombramiento remoción se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y la presidencia de la Republica.

### 15.6 PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Este plan nos permite contar con los empleados necesarios para a tender las necesidades de la Escuela y los costos de personal

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



## 16. 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 2022, 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.

## 17. 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.

## 18. 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 Servidores y 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.

## 19. 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.

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



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

Ruta	Variable	Activiades	Ciclo de vida	Procesos	Beneficios	
Ruta de la felicidad	Entorno físico	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 físicas 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/desarollo	SGSST	Servidores /contratistas	
	Equilibrio de Vida	Equilibrio de Vida	Gestionar capacitacion en sostenibilidad ambiental	Desarrolllo	PIC	Servidores
			Programar actividades de esparcimiento como torneos,riesgo psicosocial , clima laboral	Desarrolllo	Bienestra /SGSST	Servidores /contratistas
			Desarrollar la modalidad de trabajo en casa, y horarios flexibles	Desarrollo	Bienestar	Servidores
			Actualizar el plan anual de vacantes, proveer vacantes mediante concusro, analizar vacantes para ascensos	Ingreso	Vinculacion	Servidores

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



Salario emocional	Ajustar estrategias de salario emocional y divulgar	Planeacion	Bienestar	Servidores
	Programar ejercicios dirigidos – actividad fisica	Desarrollo	Bienestra/s gsst	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	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de compensacion y la ARL	Desarrolllo	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 de innovacion e incluirlos en el PIC	Desarrollo	PIC	Servidores
	Aplicar al programa Estado Joven - Practicantes	Ingreso	Practicante s	Practicantes
	Analizar la informacion semestral que da cuenta de las razones de retiro , generando insumo para el plan de prevision de TH	Retiro	Vinculacio n	Servidores
	Poner en practica los mecanismos dispuestos por la direccion de Gestion del Conoci,miento una vez hayan sido establecidos	Retiro	Retiro	Servidores
	Diseñar el plan Institucional de capacitacion; conforme a los Lineamientos de formacion y capacitación	Planeacion	PIC	Servidores
Cultura de liderazgo	Aplicar Evaluacion del desempeño de la CNSC	Desarrollo	PIC	Servidores

**E CONFIDENCIALIDAD** | IPR | **CLASIF. DE INTEGRIDAD** | A | **CLASIF. DE DISPONIBILIDAD** | 1



Ruta del Liderazgo		Compromiso de mejoramiento de acuerdo a la Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	PIC	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad	Planeación	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a los servidores cada vez que se produzca actualización en la información	Planeación	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referente a los ejes del Plan nacional de Capacitación e incluirlas en el PIC	Desarrollo	PIC	Servidores
		Promover actividad para la conmemoración del Día 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
		Liderazgo de valor	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la caracterización de la población de la ETITC.	Desarrollo	Vinculación	Servidores
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación y la ARL positiva	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión .	Desarrollo	EDL	Servidores
		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	Desarrollo	PIC	Servidores

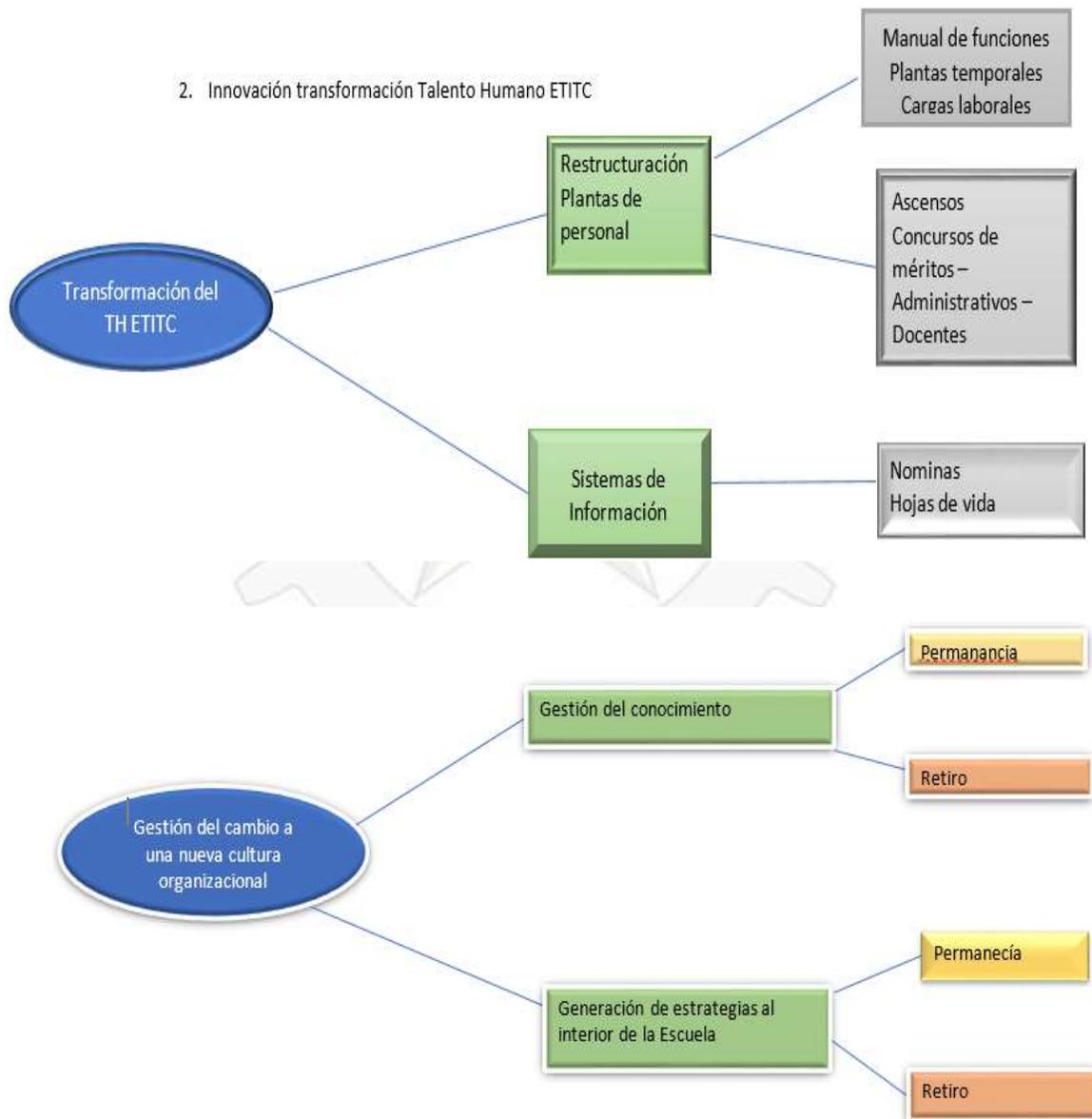


		ciudadana y servicio al ciudadano			
		Bilinguismo en la Entidad	Desarrollo	PIC	Servidores
		Aplicar con la dirección de la Escuela las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del Conocimiento de los servidores que se retiran	Retiro	Retiro	Servidores
Ruta del servicio	Cultura basada en el 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 laboral 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
Ruta de la información	Entiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	SIGEP	Servidores
		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

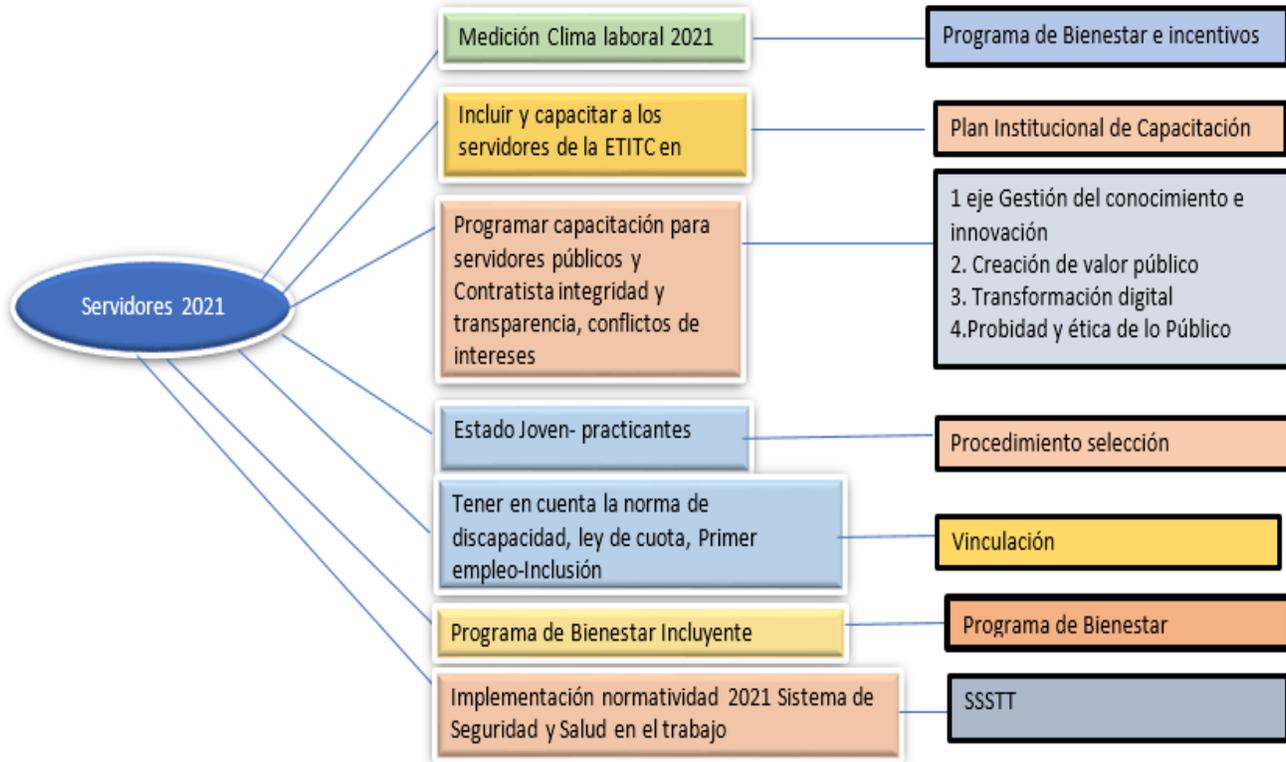


## 22. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2022

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 2022 sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2022, así:



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



### 23. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El plan estratégico de Talento se le realizará el seguimiento a través del cumplimiento y ejecución de cada uno de los planes que conforman la Gestión Estratégica de Talento Humano, la medición se realiza trimestralmente, esperamos alcanzar un promedio de 91%.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- a. **Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano**
- b. **FURAG**
- c. **INDICADORES**

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



## 24. PLAN OPERATIVO 2022

PLAN OPERATIVO 2022				
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 2022	2/01/2022	15/12/2022	Alba Lucia Torres Lucibeth Blanchar
	Realizar la gestión de las situaciones administrativas que se presenten	2/01/2022	15/12/2022	Alba Lucia Torres Lucibeth Blanchar
	Reportar la ejecución de la nómina	2/01/2022	15/12/2022	Omar Cañón Lucibeth Blanchar
	Tramitar los bonos pensionales de acuerdo a los requerimientos de los servidores	2/01/2022	15/12/2022	Carol Solórzano
	Gestionar el proceso de vinculación permanencia y retiro	2/01/2022	15/12/2022	Alba Lucia Torres Lucibeth Blanchar
	Elaboración de documentos técnicos para la actualización del manual de funciones	2/01/2022	15/12/2022	Lucibeth Blanchar
	Revisar y dar cumplimiento a los compromisos del FURAG	2/01/2022	15/12/2022	Todos el Equipo
	Estructurar plan de trabajo para los concursos: público de ascenso y concurso de vacantes de empleos administrativos y de docentes	2/01/2022	15/12/2022	Lucibeth Blanchar
	Actualizar con asesoría del DAFP el manual de funciones y competencias laborales.	2/01/2022	15/12/2022	Lucibeth Blanchar
	Actualizar plan de vacantes en plataforma SIMO de la CNSC	2/01/2022	15/12/2022	Lucibeth Blanchar Alba Lucia Torres
	Migrar con el apoyo de DAFP información de Sigep I al Sigep II	2/01/2022	15/12/2022	Carol Solorzano Eliana Garzón
	Generar las certificaciones de acuerdo a solicitud de servidores y ex servidores de la Escuela	2/01/2022	15/12/2022	Eliana Garzón

**Proyectó:** Lucibeth Blanchar, Profesional de Talento Humano

**Revisó:** Grupo de Talento Humano

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