



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

Plan Estratégico Talento Humano 2023

Fecha:
Versión 1



TALENTO HUMANO
ETITC



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2024.....	
3. MARCO LEGAL.....	5
4. ALCANCE.....	7
5. OBJETIVOS.....	7
5.1 Objetivo General	7
5.2 Objetivos Específicos	8
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC.	8
6.1 Nivel de Escolaridad.....	
6.2 Tipo de Planta Administrativa	
6.3 Planta por Nivel Jerarquico	8
6.4 Distribucion de planta por dependencia	10
7. ASIGNACIÓN BASICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC 2021	11
7.1 Nivel Directivo	11
7.2 Asesor.....	11
7.3 Profesional	11
7.4 Tecnico	
7.5 Asistencial	11
8. Tipo de Vinvulacion	12
9. Discapacidad Prepensionados, cabezas de familia grupos Etnicos, Fuero Sindical 12	
10. GENERO	12
10.1 Administrativo	12
10.2 Bachillerato	15
10.3 Educacion Superior	13
11. DOCENTES.....	13
11.1 Caracterizar La Población Docente Bachillerato Y Educación Superior	13
12. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	13
13. RESULTADOS DE MEDICION.....	17
13.1 Indicadores a mejorar.....	
14. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN –FURAG	JUNIO15

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





15. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	16
15.1 Plan Institucional de Capacitación PIC	16
15.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
15.3 Programa de Bienestar e Incentivos.....	
15.4 Plan de Incentivos.....	
15.5 Plan anual de vacantes.....	17
15.6 Plan de Previsión de Talento Humano.....	
16. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	18
17. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA	
18. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL	18
19. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	19
20. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO	19
21. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR	19
22. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2023	22
23. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	23
24. PLAN OPERATIVO 2023	24





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**” y con el acuerdo 04 del 18 de mayo de 2022 por el cual se expide y aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, 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	IPB	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. MARCO LEGAL

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

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	Certificación de Bono Pensional

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





	21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	
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
Resolución 373 de 2021	Por la cual se modifica parcialmente el Manual de funciones	Vinculación

Fuente: Función pública 2023

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

3. 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.

4. OBJETIVOS

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.





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.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETITC

5.1 EDAD

En la Escuela en estos momentos predomina la generación Baby Boomers edades entre los 50 años y más con seguidos de la Generación X, las edades desde después de los cuarenta.

Servidores Públicos	20- 30	30-40	40-50	50 Y MAS
Administrativos	1	3	30	60
Docentes PES	0	17	18	44
Docentes Bachillerato	2	17	29	37

Fuente: Talento Humano, enero 2023

5.2. Planta Administrativa

Despacho del Rector	Planta Global
6%	94%

Fuente: Talento Humano 2023

5.3 Planta por nivel Jerárquico

Directivos	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
11	2	35	28	24

Fuente: ETITC. Gestión Humana 2023





PLANTA ADMINISTRATIVA POR NIVELES

DIRECTIVOS

1	Rector de Escuela Tecnológica	14	6798474
3	Vicerrector de Escuela Tecnológica	9	5494432
1	Director de instituto		5494432
5	Decanos de Escuela Tecnológica	7	5183730
1	Secretario General	7	5183730
11	Total		

ASESOR

1	Asesor	5	4891258
1	Oficina Asesora de Planeación	7	6183280
2			

PROFESIONAL

6	Profesionales Especializados	15	6	4807338
12	Profesionales Especializados	13	12	4063165
3	Profesional de Gestión	13	3	4063165
7	Profesional Universitario	11	7	3534752
3	Profesional Universitario	6	3	2854405
1	Profesional Universitario	5	1	2758356
1	Profesional Universitario	4	1	2607609
2	Profesional Universitario	3	2	2476410
35	Total			

TECNICOS

1	Técnico Área de la Salud	12	2143616
6	Técnicos Administrativo	12	2143616
1	Técnico Administrativo	10	1917516
1	Técnico Administrativo	5	1266165
7	Técnico Operativo	12	2143616
1	Técnico Operativo	11	2021496
5	Técnico Operativo	9	1832406
2	Técnico Operativo	7	1623878
2	Auxiliar de Técnico	5	1266165
1	Auxiliar de Técnico	7	1623878
27	Total		

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



ASISTENCIAL

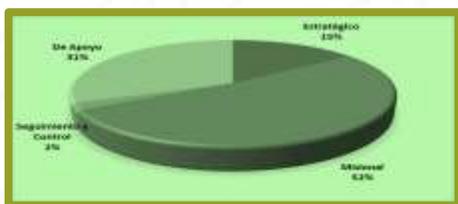
1	Secretario Ejecutivo	15	1754400
2	Secretario	13	1665038
1	Auxiliar Administrativo	23	2476410
1	Auxiliar Administrativo	15	1754400
4	Auxiliar Administrativo	10	1391661
2	Auxiliar Administrativo	9	1266165
2	Auxiliar Administrativo	8	1190237
2	opararios	6	1026348
5	Auxiliar de Servicios G	6	1026348
1	Enferemero Auxiliar	7	1123315
21	Total		

5.4 Distribución de las Plantas por Dependencias



Fuente. Talento Humano 2023

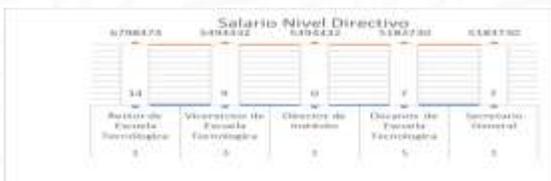
5.5 DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ETITC DE ACUERDO CON EL TIPO DE PROCESO



Fuente: ETITC. Gestión Humana. Julio 2023

5.6 ASIGNACIÓN BÁSICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ETIC 2023

Nivel directivo



Asesor



Profesional



Técnico





Asistencial



TIPO DE VINVLACIÓN

Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y remoción	Provisionales	Periodo
18	17	64	1

Fuente: Elaboración propia. Corte enero de 2023

DISCAPACIDAD PREPENSIONADOS, CABEZAS DE FAMILIA GRUPOS ÉTNICOS, FUERO SINDICAL

Personas en condición de discapacidad	Pre pensionados	Madres Cabeza de Familia	Grupos étnicos reconocidos	Población diversa
3	25	8	0	0

GENERO

ADMINISTRATIVOS

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

Mujeres	Hombres
48	45

Fuente grupo de Talento Humano 2023

BACHILLERATO

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

Mujeres	Hombres

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





32	53
-----------	-----------

Fuente: Grupo de talento Humano 2023

EDUCACION SUPERIOR

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

Mujeres	Hombres
20	75

Fuente: Grupo de Talento Humano 2023

DOCENTES

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 2023

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

5.7 DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

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

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





 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	91
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

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 Ruta del análisis de Datos.

5.8 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	IPB	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

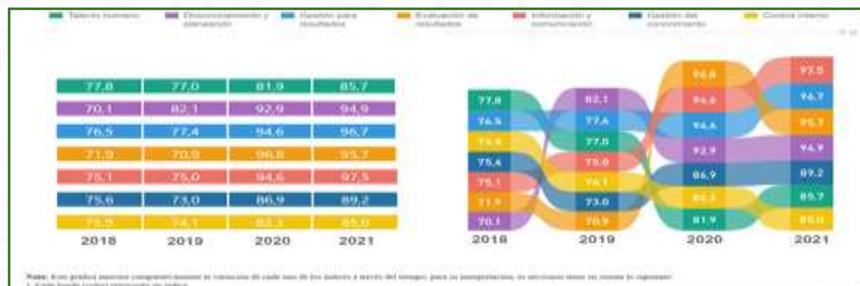
5.9 INDICADORES PARA MEJORAR

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
La ETIC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,09	76	86	37	10	MACROCLIMA	Capacidad profesional
En la ETIC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,11	66	107	32	4	MACROCLIMA	Medio ambiente físico
Mi puesto de trabajo es confortable 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 ETIC.	3,19	82	91	26	8	CLIMA PERSONAL	Capacidad profesional
Los equipos de trabajo de la ETIC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,21	73	110	23	7	MACROCLIMA	Comunicación e integración
La ETIC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,22	89	89	25	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 ETIC, 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

MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Comparativo por dimensiones



Política	2018	2019	2020	2021
Integridad	66,0	75,1	73,9	80,08

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023

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 2023, la gestión se desarrollará a través de los siguientes planes

6.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El objetivo del Plan de Capacitación es 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, los resultados de las evaluaciones del desempeño, así como los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis de la evaluación de la vigencia anterior.

Inducción.

A través de la inducción se dará r a conocer la entidad a las personas que ingresan a la Escuela y los procesos para que fortalezcan el sentido de pertenecía a través de la escuela virtual. 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.

Seguridad y salud en el Trabajo

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

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



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.

6.2 Programa de Bienestar e incentivos

El objetivo del plan de Bienestar e incentivos es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Escuela, a través de programas que fomente el desarrollo integral con base en los valores de la entidad, igualmente se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Igualmente se reconocerá a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño, y el 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

6.3 Plan anual de Vacantes

El objetivo del plan anual de vacantes es 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.

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





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.

6.4 Plan de Previsión de Talento Humano

Este plan nos permite contar con los empleados necesarios para atender las necesidades de la Escuela y los costos de personal, estimado los costos y el aseguramiento del presupuesto.

6.5 Clima laboral en la ETITC.

Continuaremos fortaleciendo el clima organizacional con el fin de fortalecer las relaciones fundadas en el liderazgo, la comunicación, la empatía, la compasión y la transparencia

6.6 Gestión del desempeño laboral

Para el 2023 continuaremos implementando 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 con el formato adoptado por la entidad.

6.7 Política de integridad

El grupo de talento humano seguirá fortalecimiento permanente los valores institucionales el código de integridad teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG.

6.8 Nomina.

Desde el grupo de talento Humano a través de los lineamientos de los directivos de la Escuela seguirá dando cumplimiento a los pagos de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de las Plantas Administrativa, Educación Superior, Bachillerato Técnico Industrial y Hora catedra.

6.9 Bonos pensionales.

El objetivo es 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

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





normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

7. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Continuaremos en el 2023, proyectando actos administrativos y gestionando las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Teletrabajo:

PROCEDIMIENTO DE RETIRO.

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.

ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

La ETITC, a través de los resultados del diagnóstico de la matriz GETH busca fortalecer las variables más bajas dando cumplimiento a la ejecución de los planes y gestionando proyectos que nos permitan avanzar. A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2023

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES		PROCESO	
	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	Planeacion/ desarrollo	SGSST	Servidores /contratistas

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





Ruta de la felicidad		de las instalaciones ETITC según el riesgo.			
		Gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental	Desarrollo	PIC	Servidores
	Equilibrio de Vida	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
		Actualizar el plan anual de vacantes, proveer vacantes mediante concurso, analizar vacantes para ascensos	Ingreso	Vinculacion	Servidores
	Salario emocional	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 /contratista
		Identificar y caracterizar los servidores exámenes medicos ocupacionales	Desarrollo	SGSST	Servidores/contratistas
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa , mejor servidor de libre NR y otras formas de reconocimiento y DOCENTES	Planeacion	Bienestar	Servidores
	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 través de la socializacion del Codigo de Integridad	Desarrollo	Bienestar	Servidores /contratista
		Difundir informacion 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	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 Conocimiento una vez hayan sido establecidos	Retiro	Retiro	Servidores
			Planeacion	PIC	Servidores





Ruta del Liderazgo	Cultura de liderazgo	los Lineamientos de formacion y capacitación			
		Aplicar Evaluacion del desempeño de la CNSC	Desarrollo	PIC	Servidores
		Compromiso de mejoramiento de acuerdo a la Evaluacion del Desempeño.	Desarrollo	PIC	
	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 reeinduccin a los servidores cada vez que se produzca actualizacion en la infromacion	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
		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
	Liderazgo de valor	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Servidores /contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	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 evaluacion de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión .	Desarrollo	EDL	Servidores
		Difundir informacion o gestionar capacitacion a los servidores en tematicas relacionadas con:Gestion administrativas, gestion de las tecnologias de la infromacion gestion documental, gestion financieira , participacion ciudadana y servicio al ciudadano	Desarrollo	PIC	Servidores
		Bilinguismo en la Entidad	Desarrollo	PIC	Servidores
		Aplicar con la direccion de la Escuela las herramientas diseñadas para lograr la	Retiro	Retiro	Servidores



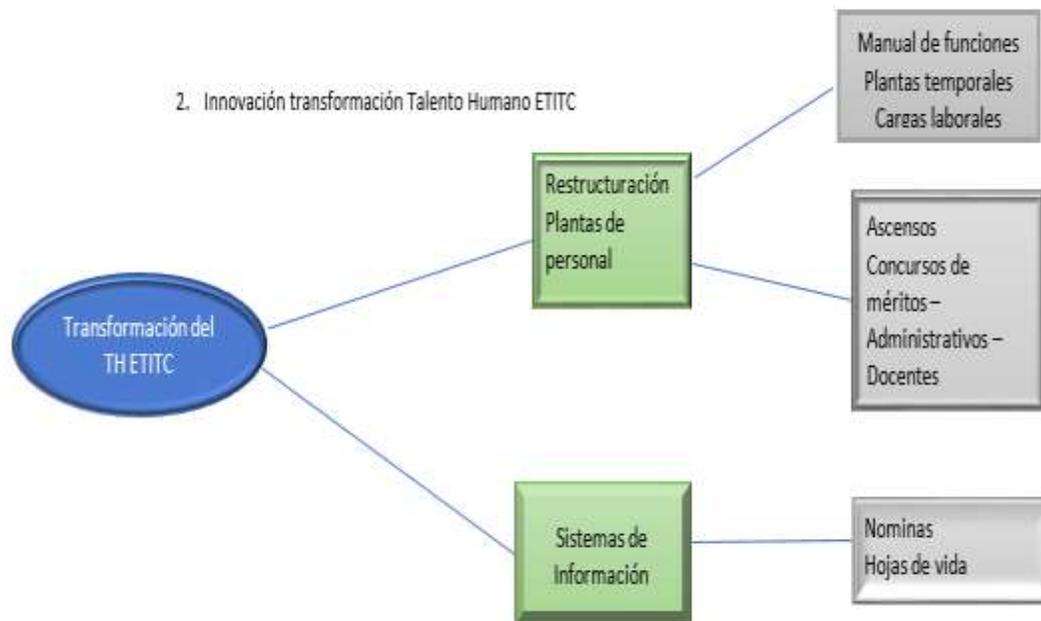


		transferencia del Conocimiento de los servidores que se retiran			
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio	Capacitar a los servidores en los ejes de la gestión del conocimiento	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación 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



EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2023

Plan Institucional de Desarrollo de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGTH ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2023 sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia así: A demás proyectamos la digitalización de las hojas de vida vigentes.



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 95%.

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



24. PLAN OPERATIVO 2023

PLAN OPERATIVO 2023				
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 periodo 2022-2023	2/01/2023	15/12/2023	-Yenny García -
	Realizar la gestión de las situaciones administrativas que se presenten	2/01/2023	15/12/2023	Lucibeth Blanchar - Yenny García
	Reportar la ejecución de la nómina	2/01/2023	15/12/2023	Omar Cañón- Lucibeth Blanchar
	Tramitar los bonos pensionales de acuerdo con los requerimientos de los servidores	2/01/2023	15/12/2023	Carol Solórzano
	Gestionar el proceso de vinculación permanencia y retiro	2/01/2023	15/12/2023	Yenny Garcia- Lucibeth Blanchard-
	Elaboración de documentos técnicos para la actualización del manual de funciones	2/01/2023	15/12/2023	Lucibeth Blanchard-
	Revisar y dar cumplimiento a los compromisos del FURAG	2/01/2023	15/12/2023	Todo el Equipo
	Estructurar plan de trabajo para los concursos: público de ascenso y concurso de vacantes de empleos administrativos y de docentes	2/01/2023	15/12/2023	Lucibeth Blanchar-
	Actualizar con asesoría del DAFP el manual de funciones y competencias laborales.	2/01/2023	15/12/2023	Lucibeth Blanchar-
	Actualizar plan de vacantes en plataforma SIMO de la CNSC	2/01/2023	15/12/2023	Lucibeth Blanchar- Yenny García

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





Migrar con el apoyo de DAFP información de Sigep I al Sigep II	2/01/2023	15/12/2023	Carol Solorzano y Eliana Garzón
Generar las certificaciones de acuerdo con solicitud de servidores y ex servidores de la Escuela	2/01/2023	15/12/2023	Eliana Garzón
Apoyar y colaborar con las actividades programadas por el grupo de TH	15/01/2023	15/12/2023	Laura Valvueda

Proyectó: Lucibeth Blanchar, Profesional de Talento Humano
Revisó: Grupo de Talento Humano

