

PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Subdirección de Talento Humano

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Alcance.....	5
MARCO NORMATIVO.....	6
RESPONSABLES	6
REDISEÑO INSTITUCIONAL	8
PLAN ANUAL DE VACANTES.....	10
INGRESO	11
Selección.....	11
Inducción	11
PERMANENCIA.....	11
Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento	11
Capacitación	12
Reinducción	12
Clima y Cultura.....	12
Plan de Estímulos.....	12
Programas de Bienestar Social	12
Área de protección y servicios sociales:	13
Área de calidad de vida laboral:	13
Programas de Incentivos	14
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
RETIRO	14
Desvinculación Asistida	14
RECURSOS.....	15

Recursos Humanos	15
Recursos Tecnológicos.....	15
Recursos Financieros	16
MEDICIÓN.....	16
ANEXOS.....	16

INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano 2024 (PETH), alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así estricto cumplimiento a la función asignada en el numeral 2 literal a del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Se abordarán dentro del PETH todas las estrategias e iniciativas encaminadas a cubrir el ciclo de vida de los servidores públicos vinculados al Instituto en la vigencia 2024, que incluye su ingreso, su permanencia y su retiro.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Instituto, las diferentes políticas en materia de Talento Humano, los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad del Icfes en particular, así como, las directivas que el Gobierno Nacional y la Dirección General del Instituto hayan impartido sobre la equidad de género.

Cabe aclarar que este Plan, incluyendo los Planes y Programas particulares que lo conforman, están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover la selección, desarrollo y retención de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, con el mérito como objetivo primordial, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

Objetivos Específicos

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar su nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Brindar a los servidores del Icfes un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Instituto.
- El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional y atendiendo las directrices dadas por el gobierno nacional, encaminadas a promover la vinculación de los colaboradores a través de la planta de personal.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

5

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y sus anexos cubre a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

MARCO NORMATIVO

- Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código Disciplinario y Ley 2094 que entró en vigor el 29 de marzo de 2022, por la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 en algunas de sus disposiciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

RESPONSABLES

Subdirección de Talento Humano, Subdirección Financiera y Contable, Secretaría General.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

La planta de empleos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes es de 121 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Tabla 1: Planta de personal

DENOMINACIÓN	NIVEL	GRADO	No. CARGOS
DIRECTOR GENERAL	DIRECTIVO	04	1
DIRECTOR TÉCNICO	DIRECTIVO	03	3
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO	03	1
SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTIVO	02	10
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	01	1
JEFE DE OFICINA ASESORA	ASESOR	04	4
ASESOR	ASESOR	03	2
ASESOR	ASESOR	02	1
ASESOR	ASESOR	01	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	04	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	03	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	02	23
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	01	3
GESTOR DE PRUEBAS	PROFESIONAL	04	9
GESTOR DE PRUEBAS	PROFESIONAL	03	7
GESTOR DE PRUEBAS	PROFESIONAL	02	8

DENOMINACIÓN	NIVEL	GRADO	No. CARGOS
GESTOR DE PRUEBAS	PROFESIONAL	01	2
ANALISTA DE SISTEMAS	TÉCNICO	02	2
TÉCNICO DIAGRAMADOR	TÉCNICO	02	3
TÉCNICO DIAGRAMADOR	TÉCNICO	01	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	02	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	01	5
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	02	1
CONDUCTOR MECÁNICO	ASISTENCIAL	01	5
TOTAL	TOTAL	TOTAL	121

REDISEÑO INSTITUCIONAL

En el año 2023 se desarrolló un estudio de rediseño institucional en el que se planteó un ajuste en la estructural funcional del Icfes y de su planta de personal.

En este estudio se encontró lo siguiente:

- Estructura organizacional desactualizada y, en algunos casos, obsoleta.
- Planta de personal insuficiente para la atención de aspectos misionales.
- Deficiente atención de PQR's.
- Necesidad de cambio del modelo operativo.

Así, se propuso un rediseño organizacional con base en:

- La actualización de la estructura organizacional, con la creación de:
- Oficinas de Relación Estado - Ciudadano, y de Nuevos Negocios.
- Dirección de investigación e innovación, Dirección de Focalización Regional, Dirección de Transformación Digital.
 - Formalización del empleo público. Creación de 93 cargos en la planta de personal (Fase I), énfasis en áreas misionales.
 - Cambio en el modelo de atención al ciudadano.
 - Proyecto estratégico de transformación digital.

Respecto a la formalización de empleo público, se plantea para el 2024: Creación de 93 cargos en la planta de personal del Instituto:

Creación de cargos	
Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	4
Asistencial	1
Total general	93

En este escenario, para 2024 la planta pasa de tener 16 cargos del nivel directivo a 17, de 78 del nivel profesional a 165, de 16 del nivel técnico a 20 y de 8 del nivel asistencial a 9.

Más del 70% de los empleos a crear se ubicarán en áreas misionales como la Dirección de Evaluación, las Subdirecciones de Diseño de instrumentos, Producción de Instrumentos, Estadística.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2023 el Icfes avanzó en la materialización de un concurso de méritos para la provisión de empleos, con base en los siguientes antecedentes:

9

Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Icfes, a través de la Subdirección del Talento Humano y durante el año 2020, hizo el registro de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplen requisitos para un concurso de ascenso. Este registro fue actualizado en el año 2023 en cuanto a las funciones de los empleos y su ubicación vigente.

De otra parte, se destaca que, previamente, mediante la Resolución Icfes número 000515 del 11 de octubre de 2021, se reconoció el gasto y se ordenó el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- para financiar los costos del proceso de selección para proveer por mérito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto.

Así las cosas, a continuación, se detalla la información de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024:

Tabla 2: Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Asesor	Uno (1)
Profesional	Cincuenta y tres (53)
Técnico	Diez (10)
Asistencial	Dos (2)
Total	Sesenta y seis (66)

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, desarrollará el Plan Anual de Vacantes de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos varían, dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Durante la vigencia 2024 el Instituto trabajará en el rediseño de la entidad que permita, mediante un estudio técnico, soportar la creación de nuevos cargos en la planta global, así mismo, garantizará el cumplimiento de las directrices que dicte el gobierno nacional, respecto de la creación de plantas temporales, tendiente al cumplimiento de la política establecida como formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.

INGRESO

Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Inducción

El programa de Inducción Institucional se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el Icfes, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Instituto.

11

PERMANENCIA

Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Con el objetivo de lograr un mayor impacto en las acciones de capacitación y formación, se usará como una de las metodologías, la educación virtual, reconociendo dentro de sus grandes ventajas, su capacidad de adaptación a la diversidad, superando barreras

espaciales, temporales y personales, aprovechando al máximo el uso de plataformas y recursos electrónicos.

Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Reinducción

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del Icfes, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Clima y Cultura

Se refieren a las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Instituto, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.

Plan de Estímulos

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

Programas de Bienestar Social

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- **Educativos:** Convenio Icfes – ICETEX.
- **Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar Actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos del Icfes, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como del Instituto, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.
- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Instituto.
- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

Programas de Incentivos

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el Icfes en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del Icfes.

El Instituto cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SEGUROS BOLÍVAR, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

14

RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Desvinculación Asistida

Como parte de la Ruta de la Calidad y dentro de la implementación del plan de acción, está contenido el retiro de los funcionarios como desvinculación asistida. En este aspecto

la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Se ha creado una herramienta llamada Entrevista de Retiro, mediante la cual se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran de la entidad. Adicionalmente, se crea en la misma herramienta, un espacio para que el funcionario genere recomendaciones de mejora en la entidad.

Para analizar la información recolectada, se realiza una matriz en donde cada vez que se presente una desvinculación se incluya la información recolectada mediante la entrevista de retiro. Dicha información se analizará mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se evaluarán semestralmente y, en la medida en que se obtenga más información, se podrá generar un comparativo anual.

RECURSOS

Recursos Humanos

Se relaciona la planta de personal asignada a la Subdirección de Talento Humano para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano:

Cargo Cantidad

Subdirector de Área Grado 02	1
Profesional Especializado Grado 04	3
Profesional Especializado Grado 03	2
Profesional Universitario Grado 02	2
Técnico Administrativo Grado 02	1
Contratistas	5

Recursos Tecnológicos

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Icfes cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Aplicativo Payroll-Oracle para la Liquidación de la Nómina

Recursos Financieros

El Plan Estratégico de Talento Humano se cubre a través de recursos de funcionamiento de la vigencia 2024.

MEDICIÓN

Tabla 3: Medición con Indicadores

Nombre del indicador	Fórmula	Fecha Inicio	Fecha Fin	Evidencias
Ejecución de cada uno de los Planes	No de actividades ejecutadas / No de actividades programadas	01/01/2024	31/12/2024	Archivos de la STH
Impacto de la capacitación	Sumatoria del impacto de la capacitación por unidad de gestión / Cantidad de unidades de gestión	01/01/2024	31/12/2024	Archivos de la STH
Índice de satisfacción de actividades de bienestar	Sumatoria de los promedios de las evaluaciones de cada actividad / No de actividades en el semestre	01/01/2024	31/12/2024	Archivos de la STH
Índice de satisfacción de liquidación de nómina	Sumatoria del promedio ponderado de calificación de las encuestas de satisfacción / No de funcionarios de planta que participan en la encuesta	01/01/2024	31/12/2024	Archivos de la STH

ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes Icfes 2024
- Plan de Previsión Icfes 2024
- Plan Institucional de Capacitación Icfes 2024

- Plan de Estímulos Icfes 2024
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024