



Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PLANES INSTITUCIONALES 2026
Subdirección de Talento Humano

1

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN – ICFES Dirección:
Calle 26 No. 69-76, Torre 2, piso 16. Edificio Elemento, Bogotá D.C., Colombia. Líneas de
atención al usuario: Bogotá 601 5144370

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivo.....	5
	Objetivo general	5
	Objetivos Específicos.....	5
3.	Marco Legal	6
4.	Marco de Referencia	7
5.	Diagnóstico Plan Institucional.....	10
	INGRESO	12
	INDUCCIÓN	12
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	13
	Plan de Estímulos: Bienestar e incentivos.....	13
	Ejecución Plan de Bienestar enero a noviembre de 2025	14
6.	Descripción del Plan	23
	Plan Anual de Vacantes	24
	INGRESO	25
	SELECCIÓN	25
	INDUCCIÓN	25
	PERMANENCIA	25
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO	25
	CAPACITACIÓN	26
	REINDUCCIÓN	26
	CLIMA Y CULTURA	27
	PLAN DE ESTÍMULOS	27
	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	27
	PROGRAMAS DE INCENTIVOS	28



PLAN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	29
RETIRO	29
DESVINCULACIÓN ASISTIDA	30
Recursos	30
RECURSOS HUMANOS	30
RECURSOS TECNOLÓGICOS	31
7. Seguimiento y Evaluación del Plan	32
8. Riesgos.....	32
9. Control de Cambios	33



1. 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 2026 (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 2026, 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.

2. Objetivo

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.

3. Marco Legal

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 vigencia 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.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

4. Marco de Referencia

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) busca que las entidades públicas tengan un talento humano comprometido, transparente, idóneo e integral:

- Que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado
- Que logre su propio desarrollo personal y laboral

El MIPG es un marco de referencia que ayuda a las entidades públicas a planear, dirigir, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar su gestión. El objetivo es que los resultados atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades de los ciudadanos.

La PGETH se basa en principios como la igualdad, la moralidad, el mérito, la transparencia, la imparcialidad y el compromiso. Para implementarla, se pueden tomar acciones como:

- Proveer cargos de carrera
- Garantizar los derechos de los servidores públicos
- Evaluar el desempeño de los servidores públicos de manera transparente
- Apoyar el desarrollo del talento humano con programas de bienestar social, capacitación e incentivos

El talento humano es considerado por el MIPG como el activo más importante de las entidades públicas.

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, dentro y fuera de la institución. De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que, de acuerdo con la OCDE consiste en “la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”. De esta forma la integridad pretende generar confianza entre el Estado y la ciudadanía. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Primero: Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana Segundo: Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades. Tercero: Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad. Cuarto: Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales. Quinto: Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizarlo e interiorizarlo en la entidad. Sexto: Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra asociado con el componente de Transformación Digital.

Programa	Iniciativa Estratégica	Proyecto
Consolidación del talento humano competente y comprometido para la transformación digital del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES	 Habilidades Tecnológicas	<p>Diseño y puesta en operación del modelo de gestión del talento humano para la transformación digital del ICFES.</p> <p>Implementación de un sistema de gestión en talento humano que integre servicios que soporten la perspectiva estratégica de apoyo y operativo de la estrategia de gestión humana para la transformación digital del ICFES.</p> <p>Fortalecimiento del plan estratégico del talento humano centrado en competencias técnicas y comportamentales para el gobierno y gestión de AE y TI y el gobierno en el marco de la transformación digital del Instituto.</p>

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental que todos los colaboradores del Icfes comprendan que a través de la transformación digital se pretende fomentar la

participación adecuada de los grupos de valor y garantizar que la Entidad cumpla con su misión de manera ética y eficiente, en beneficio de la sociedad y del sistema educativo nacional.

Así mismo, se aclara que la transformación digital es un eje transversal indispensable para el ICFES, debido a que en primer lugar, en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 se establece como un motor de oportunidades e igualdad, lo que a su vez redundará en el fortalecimiento del Gobierno Digital para tener una relación eficiente entre el Estado y el ciudadano, que lo acerque y le solucione sus necesidades, a través del uso de datos y de tecnologías digitales para mejorar la calidad en la educación.

En segundo lugar y alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, el Plan Estratégico Institucional del Icfes 2024 – 2027 define a la transformación digital como un habilitador para que la entidad sea un referente en América Latina.

En definitiva, la transformación digital ha dejado de ser una elección para convertirse en una necesidad preponderante para las entidades del Estado. En la era digital, y aún más después de la pandemia, se ha modificado la manera tradicional de abordar los desafíos institucionales, presentando ideas que simplifican el trabajo y satisfacen las necesidades de los grupos de valor e interés de manera más eficiente. Aquí es importante tener en cuenta que la transformación digital va más allá de ser simplemente un proceso de incorporación y adaptación de tecnologías en los procedimientos de una entidad, también implica un cambio fundamental en la mentalidad de todas las partes involucradas. Es un cambio cultural que incide la forma en que las personas piensan, trabajan y se relacionan con la tecnología.

Resultados FURAG – 2023

Índice de Desempeño Institucional	92,0
Talento Humano	97,7
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	97,0
Calidad de la Planeación Estratégica del Talento Humano	100,0
Eficiencia y Eficacia de la Selección Meritocrática del TH	96,7
Desarrollo del Talento Humano en la Entidad	96,9
Desvinculación asistida y retención del conocimiento TH	87,5
Política de Integridad	98,4
Cambio Cultural por implementación de Código de Integridad	97,0
Gestión acciones preventivas en Conflicto de Interés	100,0
Coherencia elementos que materializan Integridad en SP	100,0



5. Diagnóstico Plan Institucional

Implementación del Proyecto de 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.

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 y Estadística.

Esta propuesta de rediseño institucional y formalización de empleo se ha actualizado en el 2024, considerando la creación de 94 empleos, así:

Creación de cargos

Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	5
Asistencial	1
Total general	94

A la fecha, el *Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización Laboral* cuenta con aval del Ministerio de Educación y ya recibió observaciones por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, las cuales se están analizando para incluir los ajustes pertinentes.

Publicación de las bases del concurso de méritos para la provisión de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa.

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:

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 y Resolución No. 000191 del 18 de abril del 2024, 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:

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

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Se destaca al respecto que en el marco del proceso de selección *Nación 6* que lidera la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, entre marzo y abril de 2024 se ejecutó la fase de inscripciones para la provisión definitiva de estos empleos del Icfes, encontrando que un total de cinco mil ochocientos cincuenta y seis (5856) ciudadanos se registraron para optar por la provisión definitiva de estos 66 empleos.

El avance reportado en el proceso de selección *Nación 6*, por información oficial de la CNSC indica que, a corte a 02 de septiembre de 2024, culminó la fase de verificación de requisitos mínimos de formación académica y experiencia para el desempeño del empleo.

INGRESO

En el período enero a diciembre de 2026 se han tenido las siguientes vinculaciones a la Planta de Personal del ICFES:

- Libre Nombramiento y Remoción:
- Nombramiento Provisional:
- En periodo de prueba:

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, familiarizararlo



con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Instituto.

Así las cosas, se han llevado a cabo dos (2) espacios en los que se invitó a todos los colaboradores del Icfes, tanto contratistas como servidores de planta, a participar de la inducción con el objetivo de aumentar su sentido de pertenencia y trabajar de manera más productiva. A continuación, se presenta la fecha y la cantidad de participantes de dichas actividades:

Fecha	Asistentes

SISTEMA DE GESTIÓN 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 Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.

Gestión realizada en el año 2025

- Se atendió la Auditoría realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST durante los días 11 y 12 de diciembre de 2025.
- Del 1 de enero al 18 de diciembre de 2025 se han ejecutado 180 actividades del Plan de Trabajo Anual.

Plan de Estímulos: Bienestar e incentivos



Bienestar

El programa de bienestar busca 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 enfocadas al equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, transformación digital, 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 Icfes diseñó y publicó el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGYD en sesión del 31 de enero del 2025, con el fin de garantizar un entorno laboral saludable y propicio para sus servidores. El desarrollo del potencial personal y profesional de los funcionarios es crucial para maximizar su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, el enfoque en la salud mental y el equilibrio psicosocial refuerza la capacidad de los servidores para enfrentar los desafíos laborales y personales, reduciendo el riesgo de estrés y agotamiento. La convivencia social positiva dentro del entorno laboral contribuye a crear relaciones interpersonales sólidas, aumentando la colaboración y el trabajo en equipo.

La inclusión de acciones de transformación digital en el programa de bienestar reconoce la importancia de adaptarse a las demandas tecnológicas del mundo actual, proporcionando a los empleados las herramientas necesarias para mantenerse actualizados y eficientes en sus funciones.

Para el año 2025 se adelantó proceso de contratación con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, suscribiendo el Contrato No. XXX de 2025 por valor de \$ XXX.XXX.XXX.

Ejecución Plan de Bienestar enero a noviembre de 2025

Durante el 2025, se llevaron a cabo las actividades propuestas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, las cuales han permitido el fortalecimiento de los diversos ejes de desarrollo, como el equilibrio psicosocial, la promoción de la



salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital, y la identidad y vocación por el servicio público.

Durante el año 2025, se llevaron a cabo cuatro torneos deportivos, se dio lugar a varias conmemoraciones especiales como el día de la secretaria, el día de la madre y del padre, además de publicaciones de otros días relevantes como el día del economista y del abogado, la promoción de la salud mental tuvo su mayor desarrollo con las charlas de prevención del acoso laboral y de inteligencia emocional, además de la publicación de los consejos de convivencia, la diversidad e inclusión se vio representada en actividades como el taller de finanzas personales y las ferias de servicios que se realizaron en cuatro ocasiones, la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público se gestionó hacia mayores beneficios en cuanto al reconocimiento del servidor público que pasó de ser un taller a una semana de actividad.

A parte de las actividades realizadas con gestión interna, como actividad externa de Función Pública gestionamos la oportunidad de participar en los Juegos Deportivos del Ministerio de Educación Nacional y en octubre y noviembre en los XXIII Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública, participando con un equipo de bolos, uno de fútbol y representación en tenis de mesa, ajedrez, billar y con 6 funcionarios en la novedosa carrera del servidor público.

La salud física está en primer lugar entre los objetivos y por tanto durante seis ciclos tuvimos el servicio de gimnasio para los funcionarios y un acompañante, y realizamos el taller de lonchera saludable.

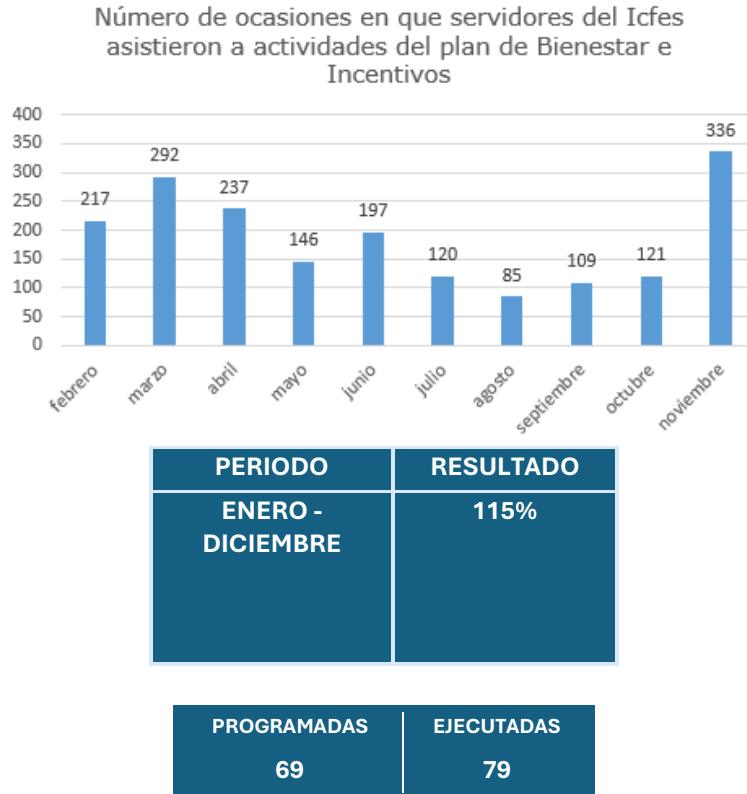
Como siempre en el Instituto nos tomamos en serio la familia de nuestros colaboradores, por ello realizamos las vacaciones recreativas dos veces en el año e hicimos la caminata ecológica, actividades que son particularmente inclusivas a nuestra familia extensa.

Bajo estos estándares de participación se enviaron evaluaciones para todos los asistentes obteniendo en segundo semestre más de 95% en el índice de satisfacción de bienestar.

En el tercer trimestre se realizaron varias actividades dentro de Bienestar psicosocial y salud mental, se realizaron los talleres de sensibilización al cambio. El torneo de fútbol se ejecutó entre julio y agosto, para este año se conformaron los equipos de manera aleatoria lo que lo hizo psicológicamente un poco más incluyente, se iniciaron las escuelas deportivas en diferentes deportes y se realizaron dos talleres

de cocina en septiembre y en noviembre preparando tres platos diferentes. En una jornada completa, 17 funcionarios en edad de pre-pensión recibieron dos talleres: sobre jurídica pensional y emprendimiento con énfasis en la familia. Para la calidad de vida familiar se realizó la feria de emprendimiento que posibilita a los funcionarios dar a conocer productos comercializados por sus familias. Nuestros funcionarios recibieron una tarjeta Cineco con recarga para celebrar el mes de la amistad y se llevó a cabo el día del conductor con la participación de la directora general. En noviembre se realizó el esperado torneo de bolos para 40 funcionarios desarrollando tres fechas de juego y una fecha opcional de reposición que se requirió para quienes realizan aplicaciones de exámenes.

La cobertura en el período de enero a diciembre de 2025 se detalla en la siguiente gráfica:



Incentivos 2025

El Programa motiva, estimula, reconoce y premia el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, y de esta forma,



fortalecer la cultura del trabajo orientado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

En el evento de cierre de gestión 2025 se realizaron los reconocimientos a funcionarios de la Institución, la actividad se llevó a cabo el 12 de diciembre de 2025, de acuerdo con el Plan de Estímulos. Más de 200 personas asistieron al cierre en el que nos acompañó un grupo musical en la Hacienda Caminito de Piedra por la vía a Funza, durante la cual se entregaron almuerzos y detalles a todos los asistentes.

Reconocimiento por tiempo de servicio:

15 años de servicio: X funcionarios

30 años de servicio: X funcionarios

Reconocimiento por retiro por pensión: Cinco (5) reconocimientos

Reconocimiento a mejores servidores públicos por niveles: Asesor, profesional, técnico, asistencial y mejor servidor público de carrera Administrativa y mejor servido público de LNR de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial: Seis (6)

Este año no surgió viable ningún proyecto por equipo, pero quedó un proyecto en espera para su posible realización el próximo año. En todo el año se recibió un anteproyecto desde la Subdirección de Aplicación de Instrumentos y se realizó la aprobación de una condonación de crédito, el primer semestre del crédito Icetex de la maestría de una funcionaria de LNR.

Clima y Cultura Organizacional

En este apartado se referencian 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. 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.

Se desarrollaron jornadas de Team Building con la Unidad de Atención al ciudadano y con la Subdirección de Desarrollo de Aplicaciones con el fin de fortalecer la cohesión de equipos y trabajo colaborativo, fortaleciendo el Clima laboral.

Por otra parte, se desarrolló el evento de cierre de gestión 2025, cuyo propósito fue el de reconocer logros de la gestión realizada, así como conocer los retos para el 2025. Durante este evento también se fortaleció la responsabilidad social Institucional al recolectar XX mercados que fueron entregados a los niños de la Fundación Huellitas en el Alma, la cual brinda atención a la población de niños con cáncer.

Para el segundo semestre del 2025 se desarrolló la medición de Clima Laboral para conocer la percepción de los funcionarios sobre el ambiente laboral institucional, esta prueba se llevó a cabo en el mes de noviembre y con los resultados arrojados permitirán comprender la manera en la que se puede mejorar el lugar de trabajo, creando un ambiente más positivo y productivo para todos. Para el año 2025 se tomaron en cuenta los resultados para el fortalecimiento de equipos. Los principales resultados obtenidos en la medición fueron los siguientes:

Interpretación de resultados

Variable	Significado	Convención
59 o inferior	Debilidad	○
60 a 74	Tendencia a la fortaleza	○
75 a 89	Fortaleza	●
90 o mayor	Gran fortaleza	●

Fortalezas Macroclima (Entidad)

Variable	Puntaje	Convención
Condiciones del empleo	79	●
Programas de bienestar	78	●
Trabajo en equipo	76	●

Fortalezas Microclima (Dependencia)

Variable	Puntaje	Convención
Relaciones interpersonales	82	●
Trabajo en equipo	81	●
Calidad en el servicio al cliente	81	●

Oportunidades de mejora Macroclima (Entidad)

Variable	Puntaje

Direccionamiento estratégico	69	○
Estilo de dirección	72	○
Apertura al cambio	72	○

Oportunidades de mejora Microclima (Dependencia)

Variable	Puntaje	
Direccionamiento estratégico	74	○
Herramientas de trabajo	74	○
Capacitación y desarrollo humano	75	●

Oportunidades de mejora en indicadores específicos

Variable	Puntaje	
Comodidad	34	○
Competitividad en el ingreso	56	○
Cordialidad de los superiores	65	○

Fuente: Subdirección de Talento Humano con los datos obtenidos en el estudio de percepción de Clima y Cultura

Estrategia de Transformación Cultural

Alineado con los resultados de la encuesta de Clima y Cultura 2025 se identificó la necesidad de implementar una estrategia de transformación cultural que sea integral, donde todos los grupos de interés sean capaces de reconocer claramente lo que hacemos como entidad y la manera como lo hacemos, guiados en los pilares de valores del servicio público y principios del gobierno corporativo, teniendo como eje central el “Modelo Evolutivo” corazón del Plan Estratégico Institucional 2024 - 2027, todo esto encaminado a garantizar la sostenibilidad del Instituto y apalancarlo de manera transversal a través de la transformación digital. Es así, como con esta estrategia se busca renovar el sentido de lo que realiza el Icfes, entendiendo que **evaluamos para la vida**.

A continuación, se presenta el modelo de Transformación Cultural que se busca implementar en el Icfes.



Icfes

Evaluar para la vida:
Somos más que un número



Fuente: Subdirección de Talento Humano

Logros obtenidos:

- Desarrollo de actividades de responsabilidad social fomentando en el interior de la Institución acciones que beneficien a la sociedad apoyando a la Fundación Huellitas en el Alma.
- Desarrollo de estrategias que fomenten la participación de los funcionarios como Estrategia Acumula millas.
- Se desarrollaron diferentes actividades que buscaban la unión e integración, el reconocimiento del capital humano en sus diferentes roles, equilibrio familiar, a través de estrategias de virtualidad manteniendo el autocuidado, bienestar de las personas y mejoramiento de calidad de vida.
- Desarrollo de ferias de emprendimiento con la participación de funcionarios emprendedores como fortalecimiento de calidad de vida laboral.
- Alianzas institucionales con entidades para desarrollar talleres, actividades como Consufin, Cooperativa Unimos, Departamento Administrativo de la Función Pública, Secretaría Distrital de la Mujer.

Convenio ICETEX

Cabe precisar que el Icfes cuenta con el convenio interadministrativo No. 0122 de 2014 de Fondo de Administración en Educación suscrito con ICETEX para financiar estudios encaminados a apoyar la formación académica y fortalecer las

20



competencias laborales de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Icfes, en desarrollo de la misión del Instituto, en procura de niveles de excelencia, en educación superior a nivel nacional o el exterior, en los niveles de pregrado en las modalidades: técnica profesional, tecnológica y profesional y de posgrado en especializaciones, maestrías y doctorados, mediante créditos condonables, por prestación de servicios y mérito académico.

Por otra parte, en atención al acuerdo establecido de la negociación del pliego de Solicitudes 2023 entre el Sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia - UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes. Cláusula 17. Educación para todos. "El Icfes se compromete a garantizar la continuidad del Fondo Educativo Icfes- Icetex, dentro del Plan de Bienestar e incentivos en cada vigencia, conforme a la disponibilidad presupuestal". Así mismo, se modificó y aprobó el Reglamento Operativo del Fondo de Administración en Educación para que en el otorgamiento de los créditos condonables se dé prioridad a los servidores de carrera administrativa y a aquellos servidores que no han sido beneficiarios del Fondo.

Proyectos por equipos de trabajo

Durante el 2025 se lanzó la convocatoria para inscripción de proyectos por equipos de trabajo, pero sólo se postuló uno que no fue aprobado. Se adelantó con la Oficina Asesora de Planeación un taller denominado estructurando tus ideas con innovación.

Teletrabajo

En el 2024 se consolidó la estrategia de teletrabajo en el Instituto. Luego de la promulgación de la Ley 1227 de 2022, el Icfes fue una de las primeras entidades públicas en contar con una política propia de teletrabajo y con una normativa interna que rige para regular el tema. Es así como, con la expedición de la Resolución 000463 del 08 de agosto de 2022, se inició la implementación de esta modalidad de trabajo.

Para el año 2023, a través de la Resolución 000342 del 19 de Julio de 2023 se actualizaron los lineamientos y la normativa interna sobre la estrategia de teletrabajo en el Instituto. Se pasó a la posibilidad de tener hasta tres (3) días de teletrabajo a la semana y se mantuvo el reconocimiento por el costo de servicios públicos en su domicilio para los funcionarios teletrabajadores.

Con corte a 11 de diciembre de 2024, se cuenta con sesenta y tres (63) colaboradores de planta haciendo parte de esta modalidad de trabajo en el Icfes. Durante el mes de noviembre de 2024 se aplicó una evaluación de la estrategia de teletrabajo dirigida a teletrabajadores y a sus jefes. Producto de esta evaluación se concluye que la misma se considera como un beneficio a nivel laboral y familiar para los teletrabajadores y una herramienta que incrementa la productividad de los funcionarios que participan en la estrategia. De lo expresado por algunas personas (entre jefes y teletrabajadores) se propone tener instrumentos tecnológicos que permitan un mayor control en el desarrollo de actividades por parte de los teletrabajadores.

Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
Ejecución Plan Institucional de Capacitación 2026
Corte a XX de diciembre de 2025

RESUMEN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ICFES 2024 CORTE XX DE DICIEMBRE DE 2025		
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE CAPACITACIONES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	25	44%
Capacitaciones Internas	32	56%
Total Capacitaciones	57	100%

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS	PORCENTAJE
Horas externas	253	83%
Horas internas	50	17%
Total horas de capacitación	303	100%

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE SESIONES	PORCENTAJE
Sesiones externas	127	79%
Sesiones internas	34	21%
Total sesiones realizadas	161	100%

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ASISTENTES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	1006	52%
Capacitaciones Internas	922	48%
Total Asistentes	1928	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Actualmente se está llevando a cabo el Plan Institucional de Capacitación con la Universidad del Rosario.

6. Descripción del Plan

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:

PLANTA GLOBAL		
DENOMINACIÓN	GRADO	CARGOS
NIVEL DIRECTIVO		
DIRECTOR GENERAL	04	1
DIRECTOR TÉCNICO	03	3
SECRETARIO GENERAL	03	1
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	10
JEFE DE OFICINA	01	1
NIVEL ASESOR		
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	4
ASESOR	03	2
ASESOR	02	1
ASESOR	01	1
NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	23
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	3
GESTOR DE PRUEBAS	04	9
GESTOR DE PRUEBAS	03	7
GESTOR DE PRUEBAS	02	8
GESTOR DE PRUEBAS	01	2
NIVEL TÉCNICO		
ANALISTA DE SISTEMAS	02	2
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	3
TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	2

PLANTA GLOBAL		
DENOMINACIÓN	GRADO	CARGOS
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	5
NIVEL ASISTENCIAL		
SECRETARIA EJECUTIVA	02	1
CONDUCTOR MECÁNICO	01	5
TOTAL		121

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 – DAFF 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 2025 el Instituto trabajó 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.

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.

PLAN DEL 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.

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 a medida 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

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 – MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI

Plan de Actividades:

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
1	Plan Anual de Vacantes	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH
2	Plan de Previsión de Recursos Humanos	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH
3	Plan Estratégico de Talento Humano	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH
4	Plan Institucional de Capacitación	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH
5	Plan de Incentivos Institucionales	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
6	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	02/01/2025	31/12/2025	Ejecución de actividades	STH

7. Seguimiento y Evaluación del Plan

Para el adecuado seguimiento a la ejecución de las actividades de los Planes de MIPG de la Subdirección de Talento Humano se definen diferentes mecanismos de medición, como los indicadores de gestión, el mismo plan de acción con el cronograma de actividades y las respectivas auditorías que se realizan al Proceso de Gestión de Talento Humano, tanto internas como externas.

8. Riesgos

Identificar los posibles riesgos que pueden afectar el plan institucional.

No.	Descripción del Riesgo	Actividades de Control	Frecuencia	Responsable
1	Falta de participación de los funcionarios en las actividades de bienestar y capacitación	Campañas de concientización	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano
2	Fallas en el funcionamiento de aplicativos que soportan al Proceso de Gestión de Talento Humano	Soporte de DTI	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano

No.	Descripción del Riesgo	Actividades de Control	Frecuencia	Responsable
3	Ausencia inesperada de servidores públicos a cargo de los procedimientos de Gestión de Talento Humano	Backup de servidores públicos	Cada vez que se requiera	Subdirección de Talento Humano

9. Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0	Versión de consulta para la ciudadanía, acorde con el decreto 612 de 2018	29/12/2025
1	Versión aprobada en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, acorde con el decreto 612 de 2018	29/01/2026