

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

YESENIA HERREÑO BERNAL
DIRECTORA GENERAL

KAREN KAMARGO ARIAS
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (E)

ENERO DE 2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	5
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE CAMINOS Y CONSTRUCCIONES DE CUNDINAMARCA	5
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
7. MAPA DE PROCESOS	15
8. ESTRUCTURA DE EMPLEOS	15
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	16
10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	17
11. DIAGNÓSTICO ACTUAL PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO	17
13. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	22
14. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP	27
15. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE INDICADORES	28
16. EVALUACIÓN DEL PLAN	28
17. VIGENCIA	28
18. RESPONSABLE	28

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca- ICCU presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, en el marco del Plan Estratégico del Instituto y el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como una política orientadora y facilitadora que permite fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, enfocando su gestión para el mejoramiento continuo en la prestación de sus servicios dirigidos a la comunidad del Departamento de Cundinamarca y demás partes interesadas.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 estará enfocada en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en la motivación y en el compromiso, de tal manera que se genere una prestación de servicios acordes con las demandas de la comunidad en general y las demás entidades del estado; logrando mejoras frente al clima organizacional y eficiencia en los resultados del Instituto.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Laboral, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, desarrollando competencias, manteniendo la salud laboral, previniendo riesgos laborales y logrando una eficiente utilización y aprovechamiento del talento humano en función de los objetivos institucionales.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del Grupo de Gestión Humana, orientándolo hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Finalmente, este documento hace referencia al Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Laboral e Incentivos, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, pero lo cual se tomó como base los resultados de la elaboración de los autodiagnósticos del MIPG, el análisis de necesidades del personal, a través de encuestas públicas (satisfacción, identificación y

clima organizacional) y Mesa de Trabajo y/o Café del Conocimiento, en el cual se incluyó la participación eficiente alineado con los objetivos estratégicos del ICCU, brindando un espacio diferente y activo de intercambio y construcción colectiva a los servidores públicos, así como la revisión de la disponibilidad de personal e identificación de las fuentes de financiación presupuestal.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias que favorezcan y fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano del ICCU dentro del ciclo de vida laboral, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano, de conformidad a las metas del Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca-ICCU.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.¹
- Fortalecer la capacitación y formación de los servidores públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento en la prestación del servicio.²
- Contribuir al desarrollo integral del servidor público del ICCU, generando acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana y demás partes interesadas.

¹ Ley 909 de 2004. Art 36.

² Circular Externa No 100-010-2014: Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá 21 de Noviembre de 2014.

4. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y finaliza con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos. Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores, alineado con la planeación estratégica del instituto. Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE CAMINOS Y CONSTRUCCIONES DE CUNDINAMARCA

MISIÓN

Ejecutar proyectos de infraestructura física y acciones de mantenimiento y mejoramiento, para que los habitantes se movilicen de manera adecuada, disfruten del espacio público, mejoren su calidad de vida y alcance el desarrollo sostenible. Se tendrá como base el respeto al ciudadano y se implementaran mecanismos de participación orientados a generar un sentido de pertenencia.

VISIÓN

Ser líderes en gestionar y ejecutar proyectos de infraestructura física pública, con miras a lograr el desarrollo sostenible y un crecimiento

ENFOQUE ÉTICO: VALORES Y POLÍTICAS (Resolución 656 de 2021)

Los valores éticos del Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca ICCU, con los que debe actuar un servidor público son:

HONESTIDAD: Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU honesto:

1. Siempre dice la verdad, incluso cuando comete errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

2. Cuando tiene dudas sobre su trabajo, busca orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
3. Facilita el acceso a la información pública de manera completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
4. Denuncia las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tiene conocimiento y que ocurren en la entidad.
5. Apoya y promueve los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con su cargo o labor.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU honesto:

1. Da trato preferencial a algunas personas para favorecerlas en un proceso en igualdad de condiciones.
2. Acepta regalos, favores, incentivos o cualquier otro tipo de beneficio que le ofrezcan personas interesadas o relacionadas con su labor.
3. Usa recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, sus estudios o sus pasatiempos (esto incluye el tiempo de su jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con su labor, entre otros).
4. Es descuidado con la información a su cargo ni con su gestión.

RESPECTO: Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU respetuoso:

1. Atiende con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de sus palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
2. Es amable todos los días, esa es la clave.

3. Está abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las suyas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
4. Vela por el cuidado del medio ambiente al interior de la entidad, haciendo uso responsable de los recursos a su disposición. El agua, el papel y la electricidad son recursos que debemos cuidar.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU respetuoso:

1. Actúa de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
2. Agrede, ignora o maltrata a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
3. Basa sus decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.

COMPROMISO: Es consciente de la importancia de su rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar de todos.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU comprometido:

1. Asume su papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que ha adquirido frente a la ciudadanía y el país.
2. Siempre está dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas, pues entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de su servicio y labor.
3. Escucha, atiende y orienta a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
4. Está atento siempre que interactúa con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
5. Presta un servicio ágil, amable y de calidad.
6. Reconoce la importancia de su trabajo para contribuir a que la entidad le cumpla al país.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU comprometido:

1. Trabaja con una actitud negativa.
2. Piensa que su trabajo como servidor es un “favor” que le hace a la ciudadanía y lo ve como un acto de compromiso y un honor.
3. Asume que su trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
4. Ignora a los ciudadanos y sus inquietudes.

DILIGENCIA: Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU diligente:

1. Usa responsablemente los recursos públicos para cumplir con sus obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
2. Cumple con los tiempos estipulados para el logro de sus labores. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
3. Asegura la calidad en cada uno de los productos que entrega bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
4. Siempre es proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente su labor y la de sus compañeros de trabajo.
5. Hace uso adecuado de los equipos tecnológicos, sistemas de información, aplicativos y cualquier otra tecnología de la información y las comunicaciones a su disposición, necesarias para hacer más eficiente su trabajo.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU diligente:

1. Malgasta los recursos públicos.
2. Posterga las decisiones ni actividades que dan solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de su cargo.

3. Demuestra desinterés en sus actuaciones ante los ciudadanos y demás servidores públicos.
4. Evade sus funciones o responsabilidades por cualquier motivo.

JUSTICIA: Actúa con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU justo:

1. Toma decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en sus actuaciones por no tener las cosas claras.
2. Reconoce y protege los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
3. Toma decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU justo:

1. Promueve y ejecuta políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
2. Favorece el punto de vista de un grupo de interés, pues no tiene en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
3. Permite que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en su criterio, toma de decisión y gestión pública.

SERVICIO: Su rol como servidor público implica servir a los ciudadanos de manera apropiada y adecuada, para satisfacer sus necesidades y garantizar sus derechos.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU servicial:

1. Tiene la completa disposición, atención y empeño para hacer su trabajo de la mejor manera posible entendiendo que, sin importar su cargo o su área de trabajo, sus acciones impactan en la calidad y eficiencia de la entidad.

2. Entiende que ser servidora o servidor público es un honor y orgullo y, por tanto, da todo de sí para corresponder a ese honor y dignidad.
3. Reconoce que trabaja para los ciudadanos, ya que estos son la razón de ser del servicio público.
4. Tiene claridad sobre los productos, bienes o servicios que entrega la entidad.
5. Facilita el entendimiento con el ciudadano, mediante el uso de lenguaje claro, así como un lenguaje corporal y tono de voz adecuados.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU servicial:

1. Piensa que su trabajo es caridad, es ayuda o es colaboración para los ciudadanos y no que su trabajo es un deber que tiene que cumplir con los más altos estándares de calidad y eficiencia.
2. Promueve actitudes o comportamientos que afecten la imagen de los servidores públicos o de la entidad.

RESPONSABILIDAD: Se hace responsable de sus acciones, de las decisiones que toma y afronta las consecuencias de sus actos.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU responsable:

1. Planifica adecuadamente sus actividades o sus labores. Las cosas que se hacen a la carrera o sin la adecuada planeación, siempre terminan mal.
2. Se hace dueño de sus compromisos, sus tareas y sus actividades y responde por ellas de principio a fin.
3. Toma las acciones necesarias desde la legalidad y la integridad, para lograr que sus compromisos se cumplan y así honrar su deber como servidor público.
4. Se apropia de los resultados, buenos o malos, del cumplimiento de sus compromisos.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU responsable:

1. Oculta sus errores por miedo al castigo, lo cual puede llevar a que no se puedan tomar las acciones correctivas inmediatas.

2. Espera a que su superior le diga lo que tiene que hacer, no es proactivo en sus labores.
3. Hace sus labores, simplemente “porque hay que hacerlas”. No es consciente de la importancia de su trabajo dentro de la entidad.

TRANSPARENCIA: Actúa sin engaños, mentiras u ocultamientos de ninguna clase, es capaz de mostrarse como es. Es genuino en sus actuaciones.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU transparente:

1. Tiene claros los procedimientos y procesos que determinan sus labores dentro de la entidad, por lo que facilita su publicidad y entendimiento por parte de los ciudadanos.
2. Es consciente que, como servidor, todas sus acciones están sujetas al escrutinio de la ciudadanía.
3. Tiene claros los controles a los que está supeditado para el logro de sus acciones.
4. Facilita el acceso a la información que está en su poder, control o custodia, incluso cuando no ha sido quien la ha producido.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU transparente:

1. Oculta sus actuaciones a los demás, incluso cuando sabe que se ha equivocado.
2. Opone resistencia a los comentarios, aportes, críticas o sugerencias que los demás tengan sobre su labor, sin considerar que nadie es perfecto y todos tenemos oportunidad de mejorar cada día.
3. Entorpece la labor de aquellos que hacen control o vigilancia a su labor.
4. Pone obstáculos para limitar el acceso a la información pública de su entidad.

PROBIDAD: Se asegura del buen uso de los recursos públicos asignados a su cargo, sin importar si es una resma de papel o la supervisión de un contrato.

Conductas asociadas a un servidor público del ICCU probo:

1. Cuida los recursos públicos asignados a su cargo y entiende que no se vale utilizarlos para fines personales, bajo ninguna circunstancia.
2. Administra los recursos públicos a su cargo con imparcialidad y neutralidad.
3. Tiene claro que los recursos públicos, sin importar su naturaleza, su monto o su número, deben orientarse a responder a las necesidades de la ciudadanía.
4. Reconoce que la probidad va más allá del manejo de los recursos públicos e involucra su integridad y rectitud en el actuar.

Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU probo:

1. Promueve o utiliza los recursos públicos para un fin distinto al establecido.
2. Privilegia o da preferencias a alguien en el acceso y uso de los recursos públicos asignados a su cargo.

POLÍTICAS ÉTICAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS ICCU

NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR:

1. Evalúan permanente el desempeño evidenciando la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa el cual debe estar acorde con el cumplimiento del Plan Estratégico y de los principios éticos asumidos.
2. Establecen procesos y canales de comunicación abierta, oportuna y adecuada entre todas las instancias del Instituto, con el fin de retroalimentar y fortalecerse en el mejoramiento continuo.
3. Administran de forma eficiente los recursos, gestionando el gasto en detalle y priorizando las necesidades del Instituto, para el logro de las metas del Plan Estratégico mediante los principios de eficiencia, eficacia y efectividad.
4. Habilitan espacios de conciliación para la solución de los conflictos que se presenten entre la comunidad y el Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca/ICCU y entre los servidores públicos de la misma.

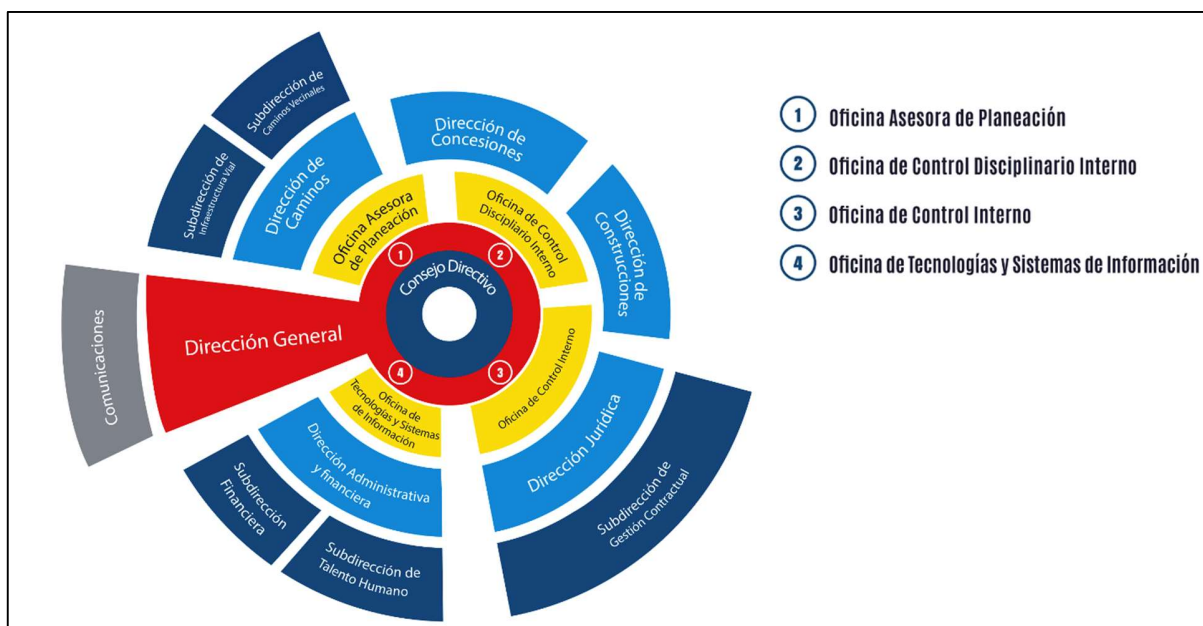
NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL:

1. Cumplen con el deber de hacer el mejor manejo de los recursos, para el logro de los fines y metas del Plan Estratégico a través del cumplimiento de los correspondientes planes de acción.
2. Utilizan con responsabilidad y cuidado, los bienes que le fueran asignados a cada servidor para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando uso particular, su abuso, derroche o desaprovechamiento.
3. Cumplen los acuerdos y compromisos adquiridos, garantizando una gestión articulada bajo el principio de la equidad para con todos los Servidores Públicos
4. Buscan el equilibrio entre el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento del Plan Estratégico, bajo el acuerdo del compromiso con los parámetros éticos comunes.

POLÍTICAS ÉTICAS PARA EL MEDIO AMBIENTE

1. El Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca ICCU, se compromete a respetar el medio ambiente, protegiendo la diversidad de fauna y flora y el medio ambiente en general. Con dicho fin, el Instituto se compromete a establecer lineamientos en esta materia que comprendan: Mecanismos de educación y promoción, uso de tecnologías limpias, manejo de desechos y uso de recursos no renovables.
2. La gestión del Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca ICCU, buscará eficiencia en los procesos para lograr un nivel adecuado en el uso de todos los recursos.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente Propia: Grupo de Gestión Humana

7. MAPA DE PROCESOS



Fuente: Isolusion

8. ESTRUCTURA DE EMPLEOS

A los servidores públicos del Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial.

La siguiente es la estructura de los empleos del ICCU:

Nivel	Denominación	Código	Grado
Directivo	Director General de Entidad Descentralizada	050	11
	Director Administrativo	009	08
	Director Técnico	009	08
	Jefe de Oficina	006	03
	Subdirector Técnico	068	03
	Jefe de Oficina	006	01
	Subdirector Administrativo	068	01
	Subdirector Financiero	068	01
	Subdirector Técnico	068	01
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	10
	Asesor	105	07
	Asesor	105	06

	Asesor	105	05
Profesional	Tesorero General	201	10
	Profesional Especializado	222	10
	Profesional Especializado	222	09
	Profesional Especializado	222	08
	Profesional Especializado	222	07
	Profesional Especializado	222	06
	Profesional Universitario	219	01
	Profesional Universitario	219	05
	Profesional Universitario	219	04
	Profesional Universitario	219	03
Técnico	Técnico Operativo	314	04
	Técnico Operativo	314	03
	Técnico Operativo	314	02
	Técnico Operativo	314	01
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07
	Auxiliar Administrativo	407	04
	Conductor Mecánico	482	06
	Secretario Ejecutivo	425	06
	Secretario Ejecutivo	425	04

Fuente: Decreto Departamental 006 de 2025

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para efecto de la Evaluación del Desempeño Laboral, el ICCU adoptó el Sistema de Evaluación mediante Acuerdos de Gestión para el personal Directivo, de acuerdo a lo establecido al nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0, establecido por Función Pública.

En relación con la Evaluación del Desempeño Laboral para los empleos de naturaleza de Carrera Administrativa y con derechos de carrera, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Referente al personal con nombramiento provisional el Instituto a través de la Resolución de 299 de 2021, adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional, como mecanismo de medición y seguimiento de las competencias laborales y el alcance de las metas establecidas en el Plan de Acción de la Entidad.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica del talento humano para el ICCU, es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de sus servidores públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se adelantarán de conformidad con los resultados de la elaboración de los autodiagnósticos del MIPG, el análisis de necesidades del personal, a través de encuestas públicas (satisfacción, identificación y clima organizacional) y Mesa de Trabajo y/o Café del Conocimiento, materializado en gran parte a través de los siguientes documentos:

-  Plan Institucional de Capacitación
-  Plan de Bienestar e Incentivos
-  Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos Humanos
-  Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

11. DIAGNÓSTICO ACTUAL PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta la planificación estratégica, es necesario que el Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca desarrolle e implemente planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas.

Para la organización de las labores, es importante definir los perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, teniendo en cuenta la planta de personal, el manual de funciones y la nomenclatura y clasificación de empleos.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores del ICCU, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores públicos del ICCU, en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

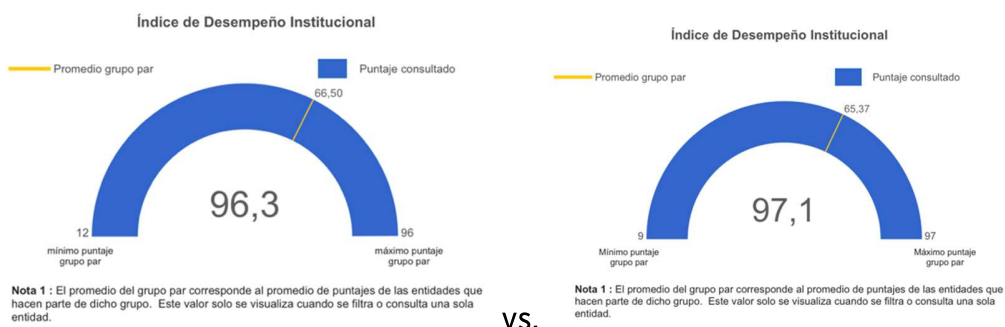
Otro aspecto importante que tiene en cuenta el ICCU es que, mediante la aplicación del Plan Institucional de Capacitaciones por vigencia, el cual se basa en proyectos de aprendizaje en equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal,

grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Por último, es importante establecer las relaciones entre el ICCU y servidores públicos, en torno a la política y prácticas de personal tomando como herramienta el Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por el Instituto para cada vigencia.

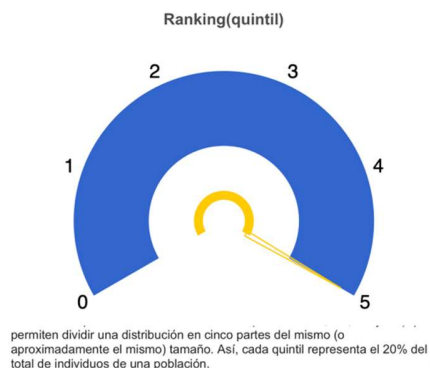
12. DIAGNÓSTICO: Resultados FURAG 2022-2023

Índice de desempeño institucional 2022 Vs. 2023

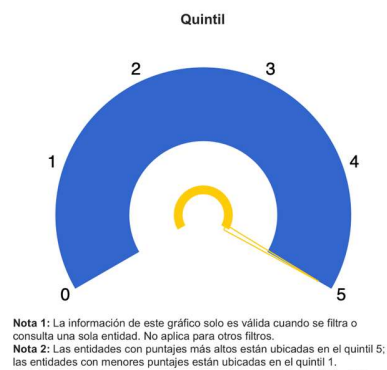


Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2022-2023

Ranking ICCU- Resultados FURAG 2022 Vs. 2023



VS.

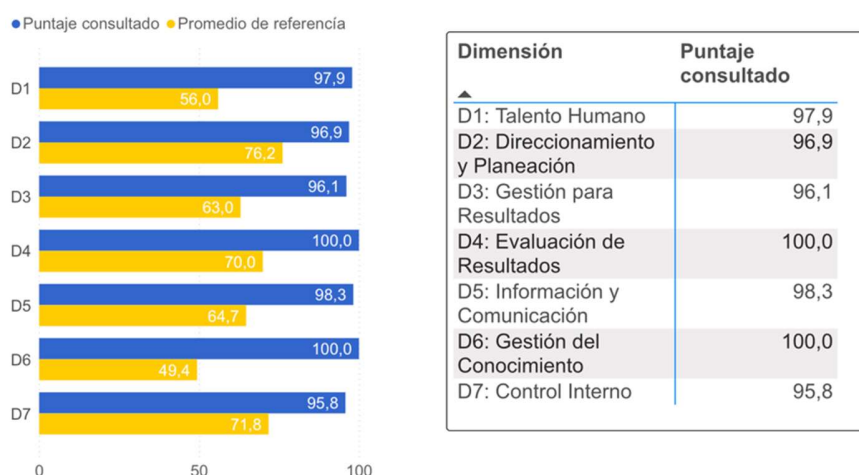


Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2021-2022

El Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca- ICCU en la medición de MIPG a través del FURAG del año 2023 obtuvo un puntaje de 97,1 dejándolo en el quinto quintil de medición, frente al año 2022 en el cual obtuvo un puntaje de 97,1 en el quinto quintil de medición.

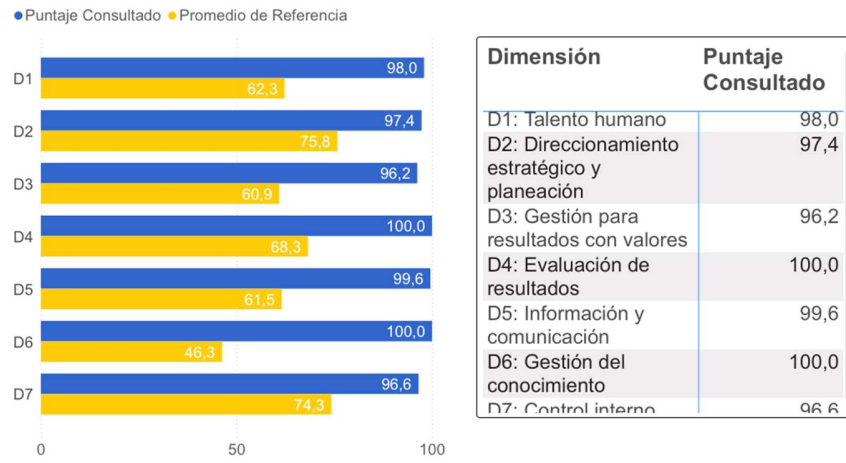
En cuanto los índices de las dimensiones de gestión y desempeño del año 2022 vs. Año 2023, encontramos:

Índices año 2022



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2022

Índices año 2023

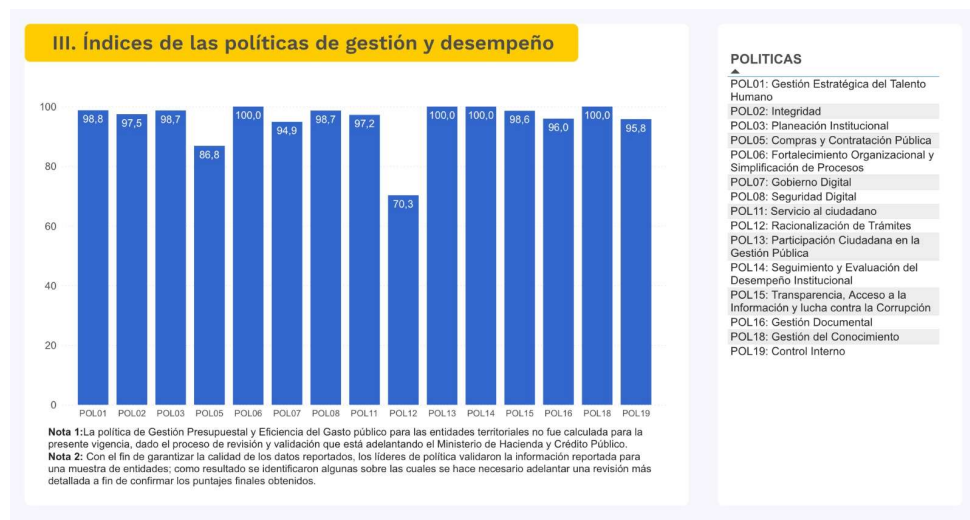


Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2023

En relación con la medición específica de la D1- Dimensión de Talento Humano, el puntaje obtenido para la vigencia 2023 fue de 98,0.

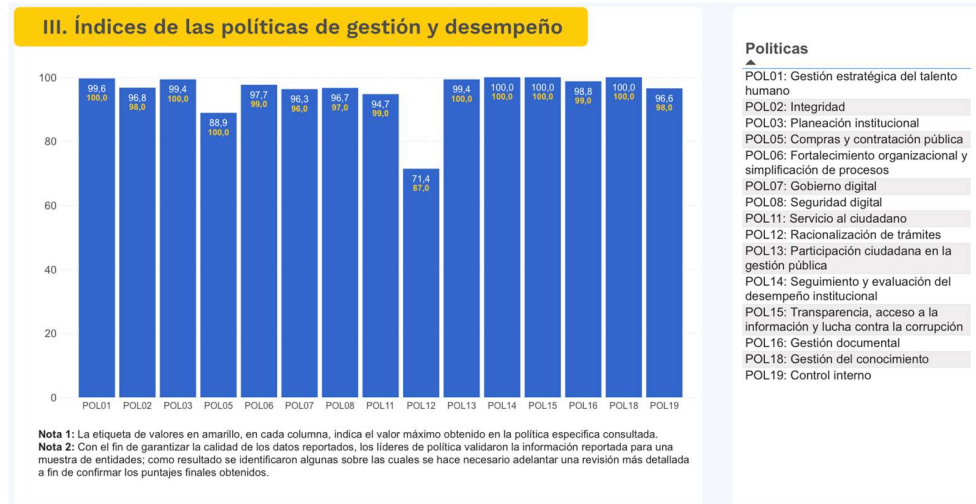
En cuanto los índices de las políticas año 2022 vs. año 2023 para Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca- ICCU, encontramos:

Índice de políticas de gestión y desempeño año 2022



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2022

Índice de políticas de gestión y desempeño año 2023



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2023

En relación con la medición específica de la **P1-Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, el puntaje obtenido para la vigencia **2023** fue de **99,6**, mejorando su desempeño en relación con la vigencia **2022** en la cual obtuvo un puntaje de **98,8**

Los índices detallados respecto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2022 y 2023 en el Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca- ICCU:

Año 2022

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	100,0	74,3
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	98,2	71,5
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	58,3
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	96,7	55,7

Fuente: Resultados medición FURAG – Gestión Estratégica del Talento Humano – Vigencias 2022

Año 2023

Índices detallados	Puntaje Consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	66,8	66,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	61,7	61,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	55,6	55,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	54,0	54,0

Fuente: Resultados medición FURAG – Gestión Estratégica del Talento Humano – Vigencias 2023

13. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano del Instituto de Caminos y Construcciones de Cundinamarca, se define a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Dentro del Plan para la vigencia 2025, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

Línea estratégica 1. Gestión del Talento Humano

Objetivo:

Fortalecer los procesos de selección, vinculación y desvinculación de los servidores públicos de la administración municipal.

Estrategias:

- Actualización de los procedimientos del área de Talento Humano en los Sistemas de información del Instituto.
- Plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2025, mediante el cumplimiento de directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC-, debido a que nos encontramos en el desarrollo del respectivo proceso de selección.
- Implementación efectiva del proceso de reestructuración del Instituto.
- Fortalecimiento de los procesos de desvinculación asistida para los funcionarios del ICCU.

Acciones:

Seguimiento y medición de los indicadores del Plan de vacantes y previsión del recurso humano.

Línea Estratégica 2. Cultura y Clima Organizacional

Objetivo:

Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral

Estrategia No. 1:

- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de los contextos en materia de bienestar laboral e incentivos, se definen a continuación las actividades o programas a desarrollar de acuerdo a los resultados brindados en los elementos de entrada definidos, sobre los ejes temáticos relacionados a continuación:

Número	Eje Temático	Capacitación
1	Elaboración de Documentos	Elaboración Institucional de Capacitación, bienestar laboral e incentivos

2	Plan de Incentivos (Pecuniarios)	Becas de estudio- Convocatoria
		Reconocimiento por los logros obtenidos en materia de gestión y trabajo, resaltando el compromiso y sentido de pertenencia por el instituto (Bonos y/o tarjetas de regalo)
3	Reconocimientos (No pecuniarios)	Reconocimiento público a funcionarios destacados por desempeño laboral
		Reconocimiento al servicio por antigüedad
		Día libre por motivo de cumpleaños
		Día de la familia primer y segundo semestre
		Día libre personal con excelencia por atención al usuario
		Reconocimiento público al mejor amigo del ICCU
4	Fechas Especiales (Bienestar laboral)	Conmemoración cumpleaños funcionarios
		Conmemoración día de la mujer
		Conmemoración día de la Secretaria
		Conmemoración día de la madre
		Conmemoración día del padre
		Conmemoración día del Servidor Público
		Conmemoración día de amor y amistad
		Conmemoración día dulce o Halloween
5	Feria de Servicios (Bienestar laboral)	Feria vivienda y crédito
		Servicios: recreación, deporte, educación y Turismo
6	Promoción y Campañas de Difusión (Bienestar laboral)	Promover programa servimos
		Promover uso de la bicicleta
7	Salud Mental (Bienestar laboral)	Charlas -Talleres
		Actividades físicas y mentales -Pausas activas
8	Actividades Deportivas (Bienestar laboral)	Entrenamientos deportivos
		Torneos Copa Gobernación
9	Actividades Recreativas (Bienestar laboral)	Día Guau (Mascostas)
		Caminatas
10	Salud - SST (Bienestar laboral)	Pausas Activas
		Día de la Salud
11	Equilibrio Psicosocial (Bienestar Laboral)	Aplicación cuestionario Clima y cultura organizacional
		Socialización de resultados
12	Vacaciones Recreativas (Bienestar Laboral)	Actividades niñas (as) de 6 a 10 años de funcionarios

13	Pre pensionados (Bienestar Laboral)	Socialización de aspectos legales y presentación Programa de Pre pensionados
14	Cierre de Gestión (Bienestar Laboral)	Actividad de integración fin de año
15	Implementación Teletrabajo y Trabajo en Casa (Bienestar Laboral)	Resolución 105 de 2023

Acciones: Cumplimiento, seguimiento y medición de los indicadores del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

Estrategia No. 2:

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y realizar la ejecución de actividades en Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene Industrial.

Acciones:

Cumplimiento, seguimiento y medición de los indicadores del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Línea Estratégica 3. Formación del Talento Humano

Objetivo:

Establecer un plan institucional de capacitaciones orientado a fortalecer y potencializar las competencias, conocimientos, habilidades, valores entre otros de los servidores y colaboradores del Instituto.

Estrategia:

Plan Institucional de Capacitación

Estudio de viabilidad, y de gestión para lograr realizar las capacitaciones evidenciadas como prioritarias por los funcionarios del ICCU, a través de diplomados, cursos u otros tipos de formación enfocados en las labores que se desempeñan los funcionarios del instituto, sobre los ejes temáticos relacionados a continuación:

Número	Eje Temático	Capacitación
1	Elaboración de Documentos	Elaboración Institucional de Capacitación, bienestar laboral e incentivos
2	Competencias laborales comunes a todos los servidores públicos	Compromiso con la organización
		Trabajo en equipo
		Adaptación al cambio
		Aprendizaje continuo
		Orientación a resultados
		Orientación al usuario y al ciudadano
3	De la Plataforma Estratégica y Planes del ICCU (Inducción y Reinducción)	Misión Visión Objetivos Políticas Valores éticos
4	De los Sistemas de Gestión del ICCU (Inducción y Reinducción)	Sistema de Gestión de Calidad Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Sistema de Gestión TICS Sistema de Gestión Documental Sistema de Gestión Financiera Los demás sistemas que sean creados de manera posterior a la expedición de este documento, de acuerdo a los procesos de reestructuración del instituto
5	De las competencias técnicas	Supervisión de Contratos
		Inteligencia Artificial (IA)
		Administración Pública
6	De las competencias organizacionales	Contratación Estatal
		Gerencia Pública
		Elaboración y Revisión de Proyectos
		Rendición de Cuentas
		Ingles
7	De las competencias comportamentales	Liderazgo
		Planeación
		Toma de Decisiones

Acciones:

Cumplimiento, seguimiento y medición de los indicadores del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

Línea Estratégica 4. Canales de Información y Comunicación

Objetivo:

Fortalecer los canales de información y comunicación del ICCU.

Estrategia:

Fortalecimiento los canales de Información y Comunicación

Acciones:

Utilizar con frecuencia los canales de información interna para lograr una comunicación efectiva

14. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP

El sistema de información y gestión del Empleo Público- SIGEP, contiene información sobre el talento humano al servicio del ICCU en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las dependencias encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión, al permitir adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad de este, procesos como la movilidad de personal, plan Institucional de capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, informes y reportes a entes de control, entre otros.

Para la vigencia **2025**, se espera que el porcentaje de los servidores públicos y la gestión de contratistas en la entidad que cuente con la hoja de vida actualizada en el **SIGEP** esté **por encima del 90%**, para lo cual se estará realizando un monitoreo semanal sobre el nivel de cumplimiento de esta meta.

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

15. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE INDICADORES

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano, se realizará **semestralmente** a través de la herramienta adoptada en el proceso de Gestión Humana, formato AP-GH-FR-020 “Plan de Acción Anual – Plan Estratégico de Talento Humano”.

Aunado a lo anterior, se llevará a cabo una reunión al final de cada vigencia con la comisión de personal de la entidad para determinar los resultados de la implementación y ejecución de los planes.

16. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizaran de cada Plan y la implementación del formato AP-GH-FR-020 “Plan de Acción Anual – Plan Estratégico de Talento Humano”.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

17. VIGENCIA

Esta versión del Plan Estratégico de talento humano se enfocará a la vigencia 2025, tendrá revisión y actualización de acuerdo con la solicitud de la Dirección General o a las necesidades de las dependencias que administran las políticas relacionadas con el talento Humano en el Instituto.

18. RESPONSABLE

El responsable de la elaboración, ejecución y seguimiento PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025, es la Subgerencia Administrativa y Financiera, quien contará con el apoyo profesional del área.

KAREN CAMARGO ARIAS
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (E)

Revisó: Yurani Betancourt – Profesional Universitario
Revisó: Luisa Fernanda Mancera – Contratista- SAYF
Proyectó: Jenny Andrea Parra Martínez- Contratista- SAYF