



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2023

**NANCY VALBUENA RAMOS**  
**GERENTE GENERAL**

**ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON**  
**SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y**  
**FINANCIERA**



## INTRODUCCIÓN

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca fortalece su gestión administrativa mediante el reconocimiento del talento humano, 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.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la realización del plan de bienestar, incentivos y de capacitaciones, contribuyendo al desarrollo integral de los servidores públicos, logrando mejoras frente al clima laboral 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 Social, 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.

El presente documento hace referencia al Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes, para lo cual se tomó como base los resultados de la elaboración de los autodiagnósticos del MIPG realizado en la vigencia directamente anterior.

## OBJETIVOS

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano del ICCU, 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 Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

### 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.<sup>1</sup>
- 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.<sup>2</sup>
- 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.

<sup>1</sup> Ley 909 de 2004. Art 36.

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

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES 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 integral para mejorar la calidad de vida de la comunidad cundinamarquesa.

### PRINCIPIO ÉTICOS

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, cuenta con los siguientes principios éticos:

1. Mantener entre sí, con las autoridades, con los entes de control y con la sociedad en general, relaciones honestas, constructivas, profesionales e idóneas.
2. Obrar de buena fe, con lealtad, diligencia y cuidado, velando permanente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley.
3. Orientar su gestión a la obtención de beneficios y resultados de calidad para la comunidad, y a mejorarla continuamente con el ejercicio del autocontrol integral en forma eficiente y eficaz.
4. Mejora continua en el ejercicio de la responsabilidad ética, social y ambiental.

5. El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.

## VALORES INSTITUCIONALES

Los valores relevantes que encierran la identidad de los funcionarios de El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca son:

**HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

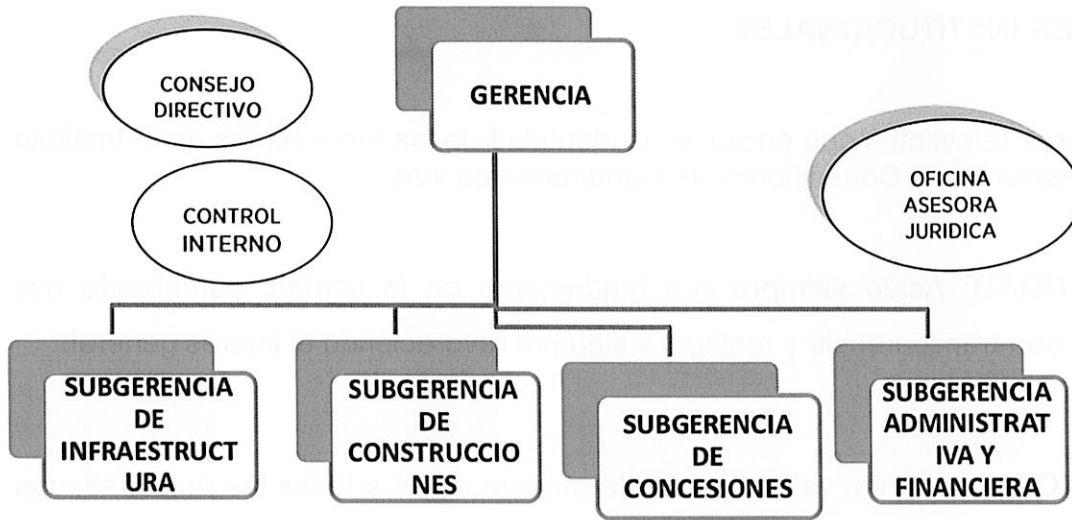
**RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

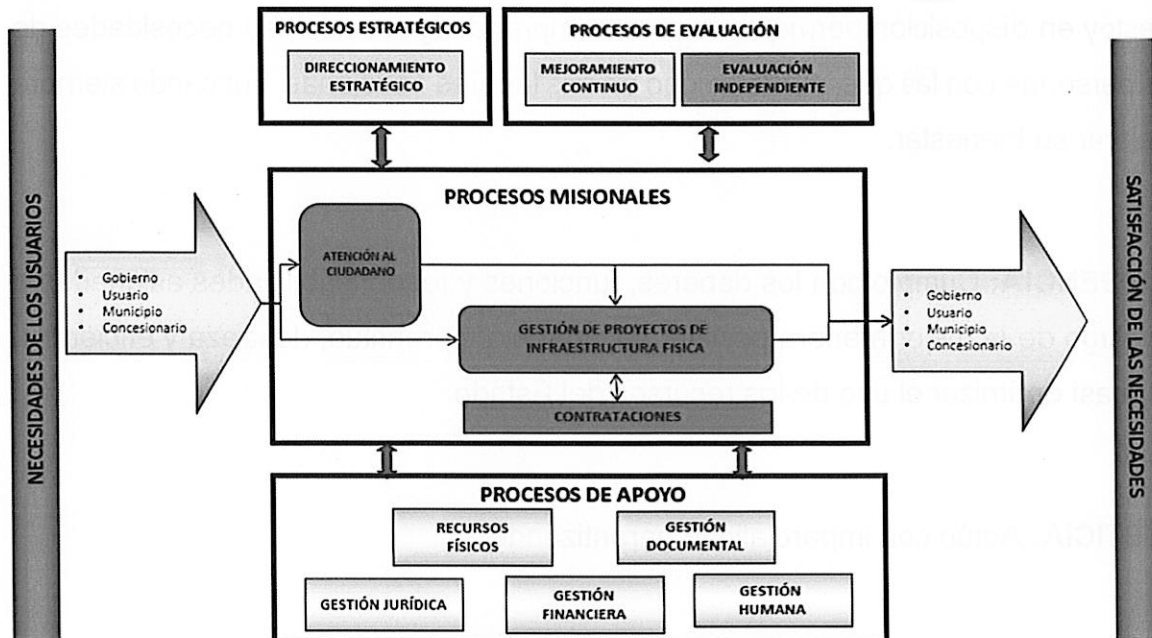
**DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## MAPA DE PROCESOS





## TIPO DE VINCULACIÓN

A los servidores públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones 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 denominación de los empleos del CCU

DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO OPERATIVO	ASISTENCIAL
GERENTE GENERAL	JEFE OFICINA ASESORIA JURIDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 09	TECNICO 04	SECRETARIO EJECUTIVO
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	ASESOR 07	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 08	TECNICO 03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 07
SUBGERENTE DE INFRAESTRUCTURA	ASESOR 06	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 06	TECNICO 02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 04
SUBGERENTE DE CONSTRUCCIONES	ASESOR 05	TESORERO	TECNICO 01	CONDUCTOR MECANICO
SUBGERENTE DE CONCESIONES		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05		
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04		
SUBDIRECTOR TECNICO		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03		
<b>TOTAL 7</b>	<b>TOTAL 4</b>	<b>TOTAL 55</b>	<b>TOTAL 12</b>	<b>TOTAL 14</b>

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el ICCU adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC.

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta la planificación estratégica, es necesario que el Instituto de Infraestructura y Concesiones 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.

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca desarrollar la Gestión de la Compensación salarial, dando cumplimiento al régimen en materia salarial y prestacional de conformidad con la normatividad legal vigente y teniendo en cuenta la información expedida por el DAFP.

Otro aspecto importante que tiene en cuenta el ICCU es que mediante la aplicación del Plan Institucional de Capacitaciones por vigencia, el cuales 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 Pla de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por el Instituto para cada vigencia.

## 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 del autodiagnóstico del talento Humano como



Herramienta clave del MIPG, materializado en gran parte a través de los siguientes documentos:

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

## FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano del Instituto de Infraestructura y Concesiones 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 2019, 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.

#### Estrategia:

- ✓ Diseño e implementación de Política de Gestión del Talento Humano
- ✓ Plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2020, mediante el cumplimiento de directrices de la CNSC, el cual se encuentra en su respectivo proceso.

#### Acciones:

Seguimiento a las acciones del Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano

### Línea Estratégica 2.

Cultura y Clima Organizacional

**Objetivo:**

Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral

**Estrategia:**

- ✓ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Acciones:**

Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los Servidores Públicos del ICCU.

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.

**Línea Estratégica 2.**

Formación del Talento Humano

**Objetivo:**

Establecer un plan institucional de capacitaciones orientado a fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades.

**Estrategia:**

- ✓ Plan Institucional de Capacitación

**Acciones:**

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación por vigencia.

Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento.

**Línea Estratégica 3.**

Sistemas de Información y Comunicación

**Objetivo:**

Fortalecer los sistemas de información y comunicación del ICCU.

**Estrategia:**

- ✓ Estrategias de Comunicación

**Acciones:**

Articular los sistemas de información interna  
Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva.

**SEGUIMIENTO**

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano, se realizará a través de la evaluación de la gestión definida en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se llevara a cabo una reunión al final de cada vigencia con los jefes de área para determinar los resultados de la implementación y ejecución de los planes.

**REGISTRO**

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

- Registro de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
- Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.
- El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o servidor público responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
- Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

## **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**

El sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de, ICCU en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las Subgerencias 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 del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

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