



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020 - 2023

NANCY VALBUENA RAMOS
GERENTE GENERAL

ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

VERSIÓN 02

INTRODUCCIÓN

A través de este documento el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano que inicialmente se había proyectado para el periodo 2020-2023, 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 en esta segunda versión estará asociada a las vigencias 2022-2023, la cual se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del servidor, 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, y 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 laboral y eficiencia en los resultados del Instituto.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del Grupo de Gestión de Talento Humano, 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.

Este Plan Estratégico 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.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias 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.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.

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.

PRINCIPIOS ÉTICOS

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, cuenta con los siguientes valores del servicio público:

1. Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. 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.
3. 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.

4. Diligencia: Cumplir 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.
5. Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

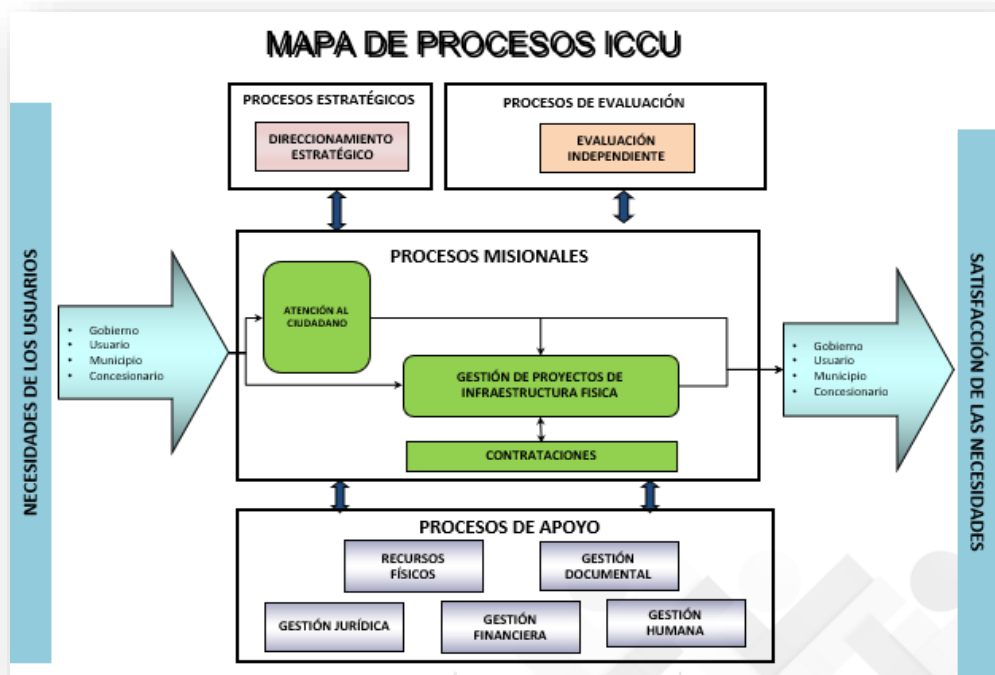
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Subgerencia Administrativa y Financiera - ICCU

MAPA DE PROCESOS





Fuente:

Subgerencia Administrativa y Financiera – ICCU

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 ICCU:

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		
TOTAL 7	TOTAL 4	TOTAL 55	TOTAL 12	TOTAL 14

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el ICCU adoptó el Sistema de Evaluación mediante Acuerdos de Gestión, para el personal Directivo.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el ICCU adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC, en cuanto al personal de carrera administrativa.

En relación con el personal con nombramiento provisional la entidad a través de la Resolución de 299. De 2021 *"POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU"* adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Planta de Empleos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, 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.

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

DIAGNÓSTICO



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencia 2020

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU en la medición de MIPG a través del FURAG del año 2019 obtuvo un puntaje de 67,2 dejándolo en el tercer quintil de medición. Ahora, para el año 2020 el resultado de la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 68,9.

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, las rutas de servicio y la ruta de análisis de datos, específicamente para generar una cultura de calidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fueron las recomendaciones generadas por el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, así, se diseñaron acciones para los aspectos de integridad y provisión de empleos para el plan estratégico 2022 - 2023.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



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 2022-2023, 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 y actualización de los procedimientos del área de Talento Humano en el SIG de la entidad.
- ✓ Plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2022, mediante el cumplimiento de directrices de la CNSC, el cual se encuentra en su respectivo proceso.

Acciones:

Seguimiento a las acciones del 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 3. 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, reintroducción y entrenamiento.

Línea Estratégica 4. Canales de Información y Comunicación

Objetivo:

Fortalecer los canales de información y comunicación del ICCU.

Estrategia:

- ✓ Estrategia de fortalecimiento a los canales de Información y Comunicación

Acciones:

- Articular los canales de información interna
- Diseñar, Ejecutar y Evaluar una estrategia de comunicación efectiva

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 vigente 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.

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 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.

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.

Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

- Matriz de Seguimiento y Evaluación de Talento Humano: A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido según el avance de actividades de cada una de las líneas estratégicas.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Con este instrumento se identifican y se valoran los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. Posteriormente, el seguimiento se realizará mediante la formulación de las acciones de mejoramiento que permitirán medir el avance del plan.
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión): Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, por lo tanto, el grupo de planeación de la entidad monitorea y evaluará la eficacia del presente Plan.

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

VIGENCIA

Esta versión del Plan Estratégico de talento humano se enfocará a la vigencia 2022-2023, tendrá revisión y actualización de acuerdo a solicitud de la Gerencia General o a las necesidades de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Entidad.

