



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

YESENIA HERREÑO BERNAL
GERENTE GENERAL

ANA CRISPINA TORRES ACOSTA
SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

I. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano que inicialmente se había proyectado para el periodo 2024, 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 2024 estará enfocado 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 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.

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.

Finalmente, este documento hace referencia al Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.

II. 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 Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU.

2.1. 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.

2. 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.

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.

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 Infraestructura y Concesiones 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 Infraestructura y Concesiones 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 Infraestructura y Concesiones 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 Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, buscará eficiencia en los procesos para lograr un nivel adecuado en el uso de todos los recursos.

III. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Subgerencia Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana

IV. MAPA DE PROCESOS



SC-CER649789



**Gobernación de
Cundinamarca**

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central, piso 6
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1624 - 7491806
f/ICCUGOB @ICCUGOB @lccugobc
www.iccu.gov.co



Fuente: Subgerencia Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Humana

V. 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:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVO	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	050	11
	SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	084	08
	JEFE DE OFICINA	006	03
	SUBDIRECTOR TÉCNICO	070	01
ASESOR	ASESOR	105	07
	JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	09
	ASESOR	105	06
	ASESOR	105	05
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	10
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06
	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
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	06
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	04
	CONDUCTOR MECÁNICO	482	06

VI. 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.

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.

VII. 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 Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecido por el Instituto para cada vigencia.

VIII. 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
- ✓

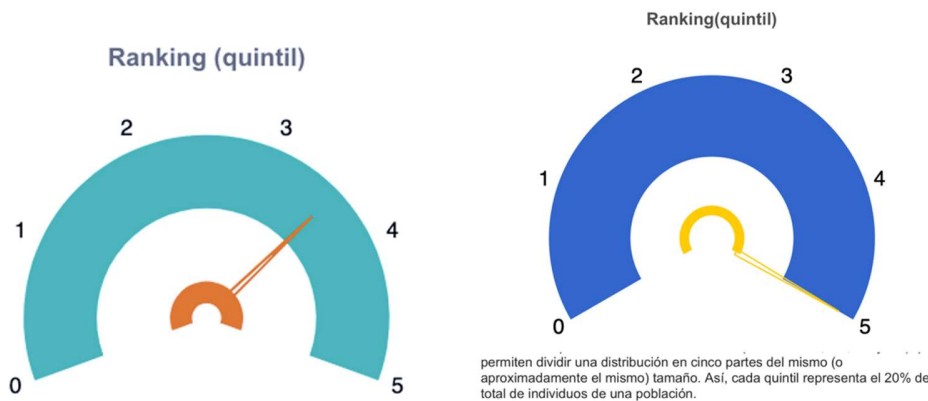
DIAGNÓSTICO: Resultados FURAG 2021-2022

Índice de desempeño institucional 2021 Vs. 2022



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2021-2022

Ranking ICCU- Resultados FURAG 2021 Vs. 2022

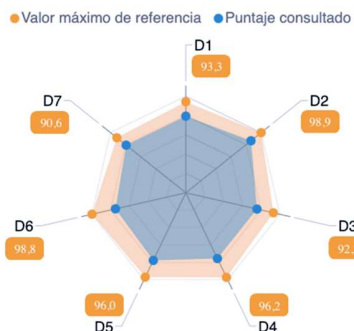


Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2021-2022

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU en la medición de MIPG a través del FURAG del año 2022 obtuvieron un puntaje de 96,3 dejándolo en el quinto quintil de medición, frente al año 2021 en el cual obtuvo un puntaje de 76,5 en el tercer quintil de medición.

En cuanto los índices de las dimensiones de gestión y desempeño del año 2021 vs. Año 2022, encontramos:

Índices año 2021



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	78,5	93,3
D2: Direccionamiento y Planeación	85,5	98,9
D3: Gestión para Resultados	74,9	92,2
D4: Evaluación de Resultados	74,7	96,2
D5: Información y Comunicación	76,9	96,0
D6: Gestión del conocimiento	74,0	98,8
D7: Control Interno	78,3	90,6

Nota: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el máximo corresponden al puntaje máximo obtenido por entidades del grupo par al que pertenece la entidad objeto de consulta. Para los demás filtros, estos valores corresponden al puntaje máximo del total de entidades del orden territorial.

Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2021

Índices año 2022



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2022

En relación con la medición específica de la **D1- Dimensión de Talento Humano**, el puntaje obtenido para la vigencia **2022** fue de **97,9** mejorando significativamente su desempeño en relación con la vigencia **2021** en la cual obtuvo un puntaje de **78,5**.

En cuanto los índices de las políticas año 2021 vs. año 2022 para el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, encontramos:

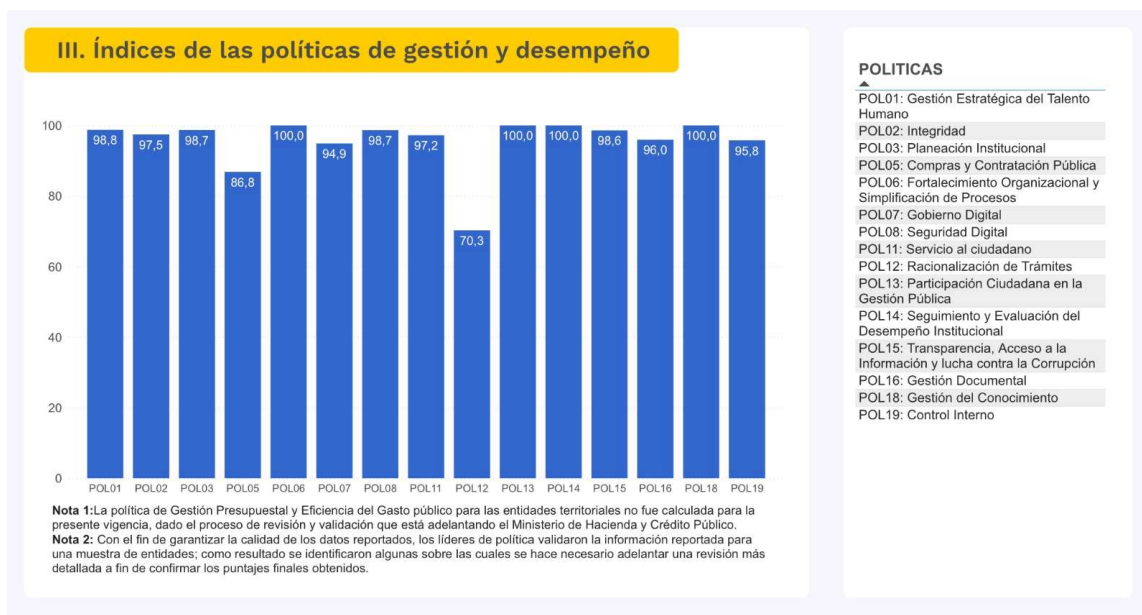
Índice de políticas de gestión y desempeño año 2021



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2021

Índice de políticas de gestión y desempeño año 2022



Fuente: Resultados medición FURAG – Vigencias 2022

En relación con la medición específica de la P1-Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el puntaje obtenido para la vigencia 2022 fue de 98,8, mejorando significativamente su desempeño en relación con la vigencia 2021 en la cual obtuvo un puntaje de 79,2

Los índices detallados respecto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2021 y 2022 en el Instituto de Infraestructura y Concesiones y Cundinamarca ICCU:

Año 2021

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	79,4	90,1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	78,1	90,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	63,2	92,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	70,6	81,1

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

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

IX. 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 2021-2022, 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:

- ✓ Actualización de los procedimientos del área de Talento Humano en los Sistemas de información de la Entidad.
- ✓ Plan Anual de Vacantes: Para la vigencia 2024, 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.
- ✓ Fortalecimiento de los procesos de desvinculación asistida para los funcionarios del ICCU.

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.
- Fortalecimiento y desarrollo de las estrategias de armonización de la vida laboral y personal (horarios flexibles, teletrabajo, trabajo en casa, entre otras).

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

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 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 del 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 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 **2023**, 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.

SEGUIMIENTO

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.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizarán de cada Plan.

Sin embargo, también se utilizarán los siguientes mecanismos:

- **Matriz de Seguimiento y Evaluación de Talento Humano:** A través del formato AP-GH-FR-020 “Plan de Acción Anual – Plan Estratégico de Talento Humano”, se evidencia el avance 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.
- **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG II:** 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 2024, tendrá revisión y actualización de acuerdo con la solicitud de la Gerencia General o a las necesidades de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Entidad.

