



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

www.infotephvg.edu.co



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de la gestión del talento humano constituye un sistema integral que permite establecer estrategias y métodos enfocados en el logro de los objetivos y metas institucionales. Este proceso facilita el desarrollo organizacional y asegura la coherencia y objetividad en la ejecución de los programas, planes y proyectos diseñados por la entidad.

Dentro del marco de las políticas de modernización del Estado, se busca fomentar un cambio hacia el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública. Este proceso no solo asegura el cumplimiento de la normativa vigente, sino que también promueve la optimización de las competencias tanto personales como laborales de los servidores públicos, con el fin de lograr niveles superiores de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

En cumplimiento con lo establecido en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, que señala que las entidades del Estado deben integrar y publicar los planes institucionales y estratégicos relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Acción según el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, El Proceso de Gestión Humana del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2025.

En este contexto, el presente documento reúne las acciones implementadas desde el proceso de Gestión Humana, orientadas a fortalecer las capacidades y la calidad de vida de los colaboradores de la entidad. Además, se encuentra alineado con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, reforzando la Política de Integridad que promueve el compromiso de cada servidor público en el ejercicio ético de su labor frente al Estado, basado en valores que fomentan la confianza ciudadana.

El Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, el proceso de Gestión Humana, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales del Instituto y sus objetivos estratégicos para el 2025.



2. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2011
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Además de la normatividad relacionada, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia, así como los lineamientos internos de la Institución.	

Tabla 1 Marco Legal

3. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales, continua con la gestión a realizar a través de la planeación y articulación con las rutas de creación de valor y finaliza con la evaluación y seguimiento.

Aplica a los servidores públicos en lo relacionado con los componentes (el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes); y extensivo a los colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Oficina de Gestión Humana.

4. RESPONSABLES

Área de Gestión Humana:

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la IES. En el marco del MIPG, el área de Gestión Humana ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica

del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental y de cumplir lo previsto en los planes de la Institución.

Igualmente es responsable la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, quien direcciona el área de Gestión Humana y la Alta Dirección quien dispone los recursos pertinentes que permitan el cumplimiento del presente plan.

Oficina de Planeación:

Asesorar la elaboración de los planes estratégicos, los planes de acción anual y los demás planes que se requieran para el funcionamiento y fortalecimiento institucional, en coordinación con las demás dependencias de la Institución, así como realizar su correspondiente seguimiento y control.

5. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Impulsar y fortalecer el Talento Humano mediante la implementación de planes y políticas que favorezcan un entorno laboral positivo, promoviendo el sentido de pertenencia y el desarrollo integral de los colaboradores. Esto, alineado con los objetivos institucionales y enfocado en la mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios. Se fomentarán estrategias que aborden cada etapa del ciclo de vida laboral, contribuyendo al crecimiento y bienestar de los servidores públicos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García". Todo ello dentro del marco de los lineamientos establecidos por la dimensión de Talento Humano del MIPG.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar los diversos planes y programas vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano.
- Potenciar las habilidades y competencias del personal mediante actividades de capacitación, inducción y reinducción, alineadas con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para asegurar un rendimiento óptimo de los funcionarios.
- Crear condiciones que favorezcan el bienestar y el desempeño laboral de los servidores públicos, a través de estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras para las familias, y programas que promuevan el desarrollo integral. Además, se ofrecerán actividades que cubran las necesidades de los servidores, incluyendo programas de preparación para el retiro por pensión.
- Establecer e implementar directrices y criterios para identificar, reconocer, evaluar y gestionar los riesgos que puedan comprometer la seguridad y salud de los servidores en el desarrollo de sus actividades laborales.

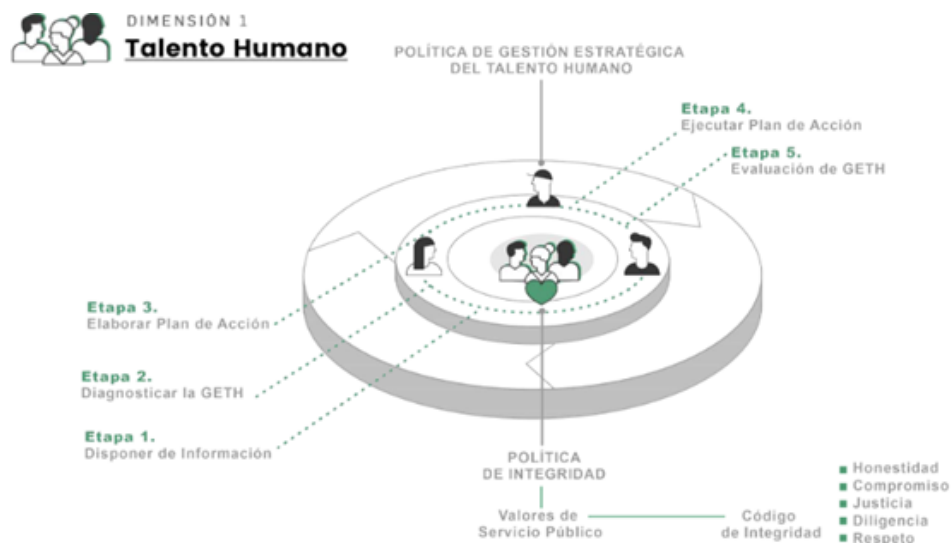
- Desarrollar estrategias de previsión laboral que permitan contar con un plan de acción oportuno para atender las necesidades de la planta de personal, ajustándose a las novedades que surjan durante el período, de modo que no se afecte el funcionamiento normal de las dependencias.
- Mantener una planta de personal adecuada para que la institución pueda cumplir con su misión y garantizar la continuidad en la prestación de sus servicios.

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del Talento Humano se basa en el proceso de planificación de recursos humanos, a través del cual se identifican y satisfacen tanto las necesidades cualitativas como cuantitativas de personal. Se organiza (y, en lo posible, sistematiza) la información relevante, y se definen las acciones necesarias para el desarrollo de los tres subprocesos que conforman esta gestión: Administración de Personal, Nómina y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este marco, las actividades del plan de acción en materia de talento humano se enfocan en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios administrativos y profesores de la institución.

Para la formulación y ejecución del plan estratégico correspondiente, se apoya en el análisis del contexto estratégico de la entidad, alineado con el cumplimiento anual de los proyectos, productos e indicadores enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, así como en el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). En este diagnóstico se identifican tanto los factores internos como externos que deben ser considerados para estructurar las estrategias y acciones, con el fin de proyectar una intervención oportuna que aborde de manera efectiva las diversas necesidades y expectativas del talento humano dentro de la entidad.



Disposición de la Información.

Según el MIPG, es fundamental contar con información oportuna y actualizada que proporcione los insumos necesarios para que el Plan Estratégico de Talento Humano se base en datos confiables, permitiendo así una gestión que realmente incida en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión de Talento Humano se apoya en información actualizada sobre la caracterización de los servidores y de los puestos de trabajo, así como en los resultados obtenidos a partir de las mediciones realizadas durante el año 2024.

Caracterización de los empleos

A través de la Matriz de Caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la institución como el principal insumo para la administración del talento humano.

• Planta de Personal Actual

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” tiene un tipo de planta de personal global. La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Con este modelo se distribuyen los empleos y ubica el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

A través del Acuerdo No.46 del 21 de noviembre de 2023, se modificó la planta de personal institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, administrativa y profesoral:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
RECTORÍA				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
PLANTA GLOBAL				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
3	Directivo	Decano	3	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
11	Profesional	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional	Profesional Universitario	219	5
15	Profesional	Profesional Universitario	219	2
10	Técnico	Técnicos Administrativos	367	9
12	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	Celador	477	6
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
67	Total			

PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL		
No. De Cargos	Denominación Del Empleo	Dedicación
23	Profesor Auxiliar	Profesor Tiempo Completo
2		Profesor Medio Tiempo

Siendo así, a partir del año 2024, la planta de personal administrativo y profesoral del instituto cuenta, se cuenta con la siguiente caracterización, de acuerdo con el número de cargos provistos:

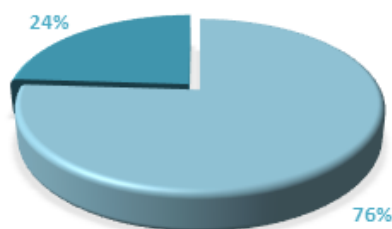
Planta Administrativa

La planta de personal de la **IES INFOTEP** está compuesta por 67 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO					
	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	Total
Directivo			8		1	9
Profesional	2		6	10		18
Técnico		2		5		7
Auxiliar	2			15		17
						51

Porcentaje de planta provista

De los 67 empleos que componen la planta de personal de la IES INFOTEP se encuentran provistos 51 empleos, lo que equivale a un 76% de provisión de la planta. Es decir, que al 31 de diciembre de 2024 se encuentran vacantes 16 empleos (24%).



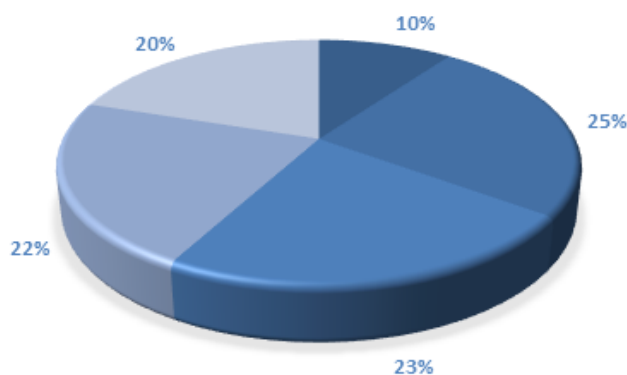
Planta de personal provista por género



Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la IES INFOTEP se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 25% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 10% y se encuentra entre 20 y 29 años, con un 23% de la población tenemos las personas que están en un rango de edad entre 40 y 49 años, el 22% corresponde a los que están entre 50 y 59 años, y el restante 20% entre 60 y 70 años.

Rango Edad	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 70	Total
No. Servidores	5	13	12	11	10	51
%	10%	25%	23%	22%	20%	100%



Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la **IES INFOTEP**, el 33% de los servidores posee formación académica profesional, siendo el nivel educativo más representativo, el 20% posee formación bachiller u otro, el 16% de los servidores posee formación académica con maestría, el 13,5% con especialización y técnico, y el 2% con tecnólogo y doctorado.

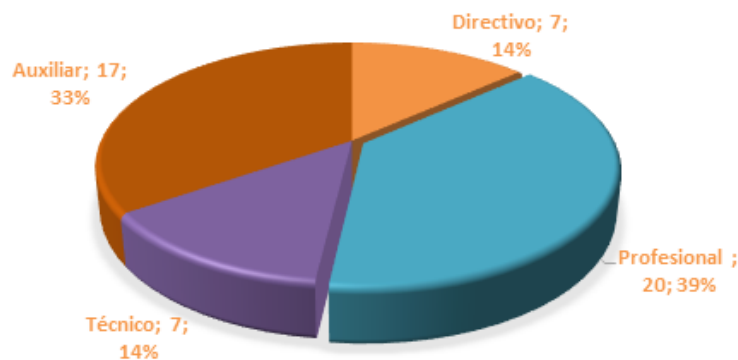
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo	Técnico	Bachiller/Otro	Total
1	8	7	17	1	7	10	51
2%	16%	13,5%	33%	2%	13,5%	20%	100%



Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en la IES INFOTEP es el nivel profesional con un 39%, seguido por el nivel auxiliar con un 33%, nivel técnico y Directivo un 14%.

Nivel Jerárquico	Directivo	Profesional	Técnico	Auxiliar	Total
No. Servidores	7	20	7	17	51
%	14%	39%	14%	33%	100%



Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 59% por servidores Provisionales, seguidos por los servidores de Libre nombramiento y remoción que representan el 27% del total de la planta, los de Carrera con un 8%, los servidores de Encargo con un 4% y por Periodo el 2%.

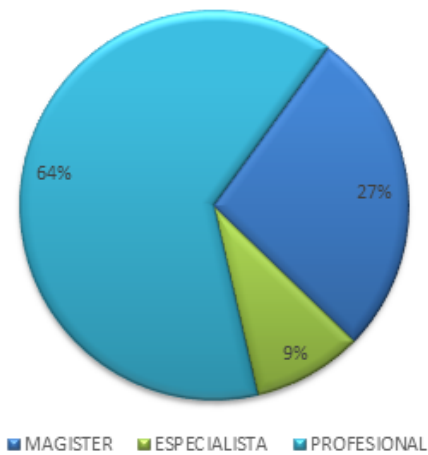
DENOMINACIÓN DE EMPLEO						
Tipo Empleo	Carrera	Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	Provisional	Por Periodo	Total
No. Servidores	4	2	14	30	1	51
%	8%	4%	27%	59%	2%	100



Planta Profesoral

Nivel	Planta Profesoral
Profesor tiempo completo	23
Profesor Medio tiempo	2

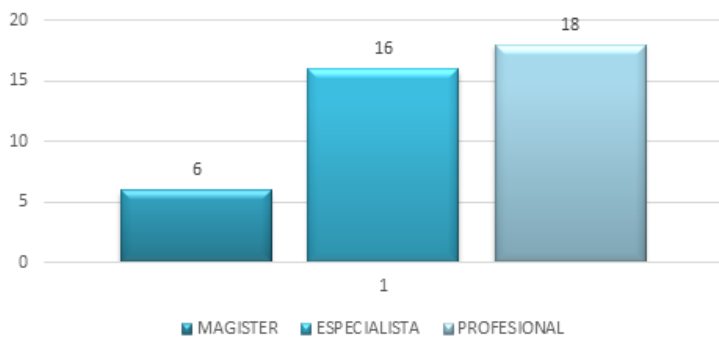
% NIVEL DE FORMACIÓN PROFESORES PLANTA 2024-II



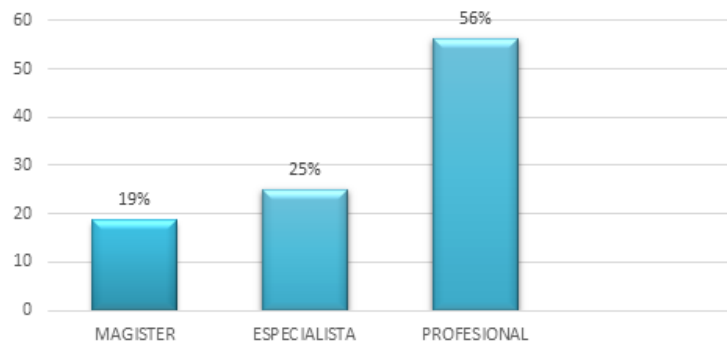
DEDICACIÓN



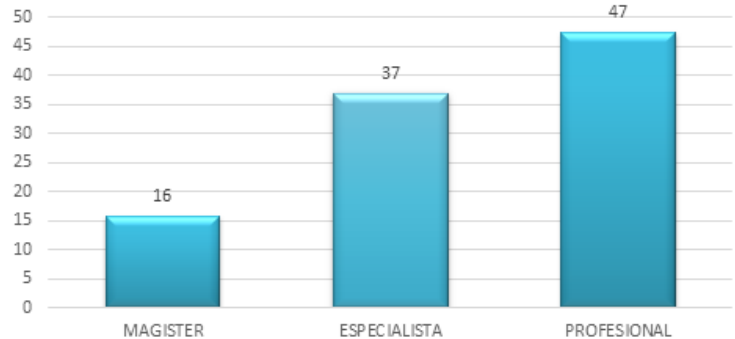
NIVEL DE FORMACIÓN OCASIONALES TIEMPO COMPLETO 2024-I



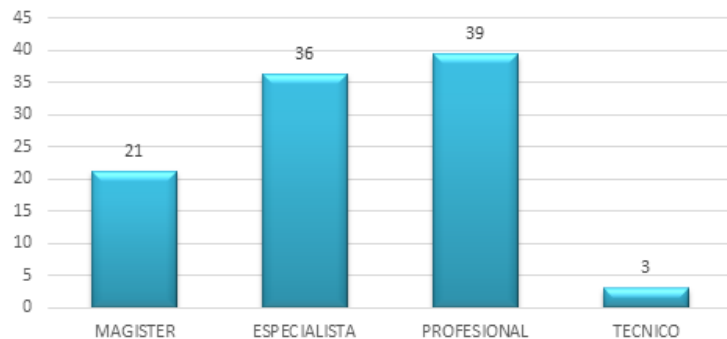
% NIVEL DE FORMACIÓN OCASIONALES MEDIO TIEMPO 2024-I



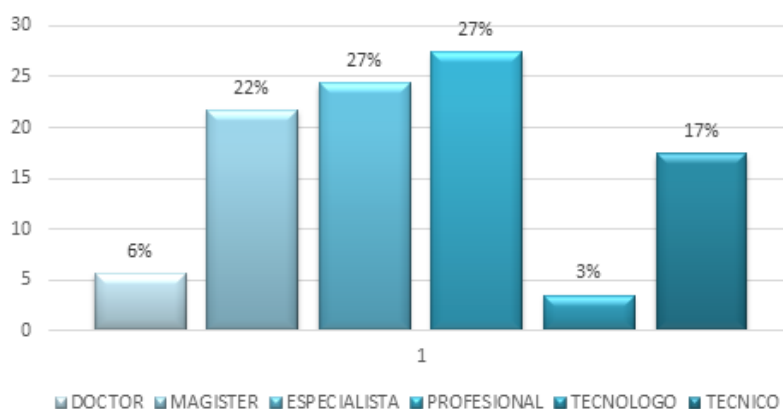
% NIVEL DE FORMACION OCASIONALES TIEMPO COMPLETO 2024-II



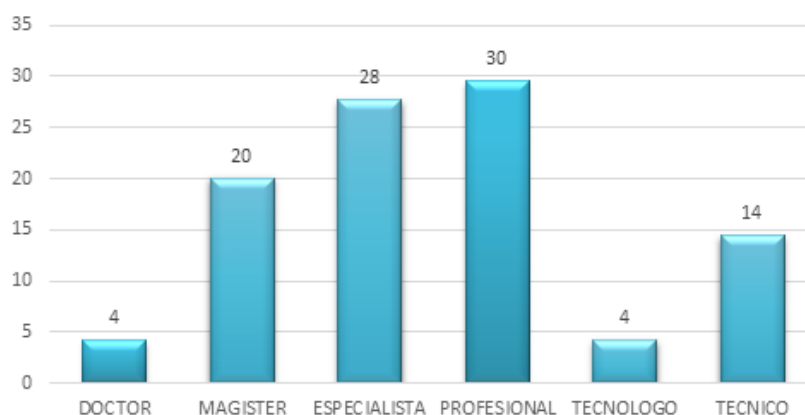
% NIVEL DE FORMACION OCASIONALES MEDIO TIEMPO 2024-II



% NIVEL DE FORMACIÓN CATEDRÁTICOS 2024-I



% NIVEL DE FORMACIÓN CATEDRÁTICOS 2024-II



7. DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS.

El diagnóstico del proceso de Gestión Humana se llevó a cabo utilizando la herramienta de autodiagnóstico proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los resultados obtenidos permiten identificar tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora, con el fin de impulsar el desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

• MATRIZ GETH

El proceso de Gestión Humana está a cargo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, que juega un papel fundamental dentro de la entidad, siendo responsable de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la Entidad.

El diagnóstico del proceso de Gestión Humana se realizó utilizando la herramienta de autodiagnóstico desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta herramienta tiene como objetivo evaluar el estado actual de la gestión del talento humano en cada entidad,

dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Permite establecer una línea base para medir la efectividad de las acciones de mejora implementadas, y determinar el nivel de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano en el que se encuentra la entidad. A partir de este diagnóstico, se identificaron las áreas prioritarias que deben ser abordadas en el primer ejercicio de planificación, como se muestra a continuación.



modelo Integrado de planeación y gestión

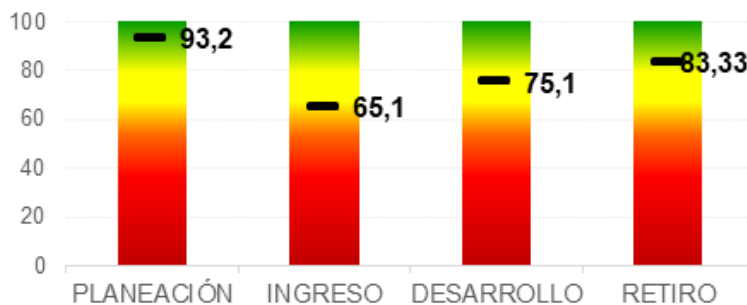


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	83
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	74	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	76	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

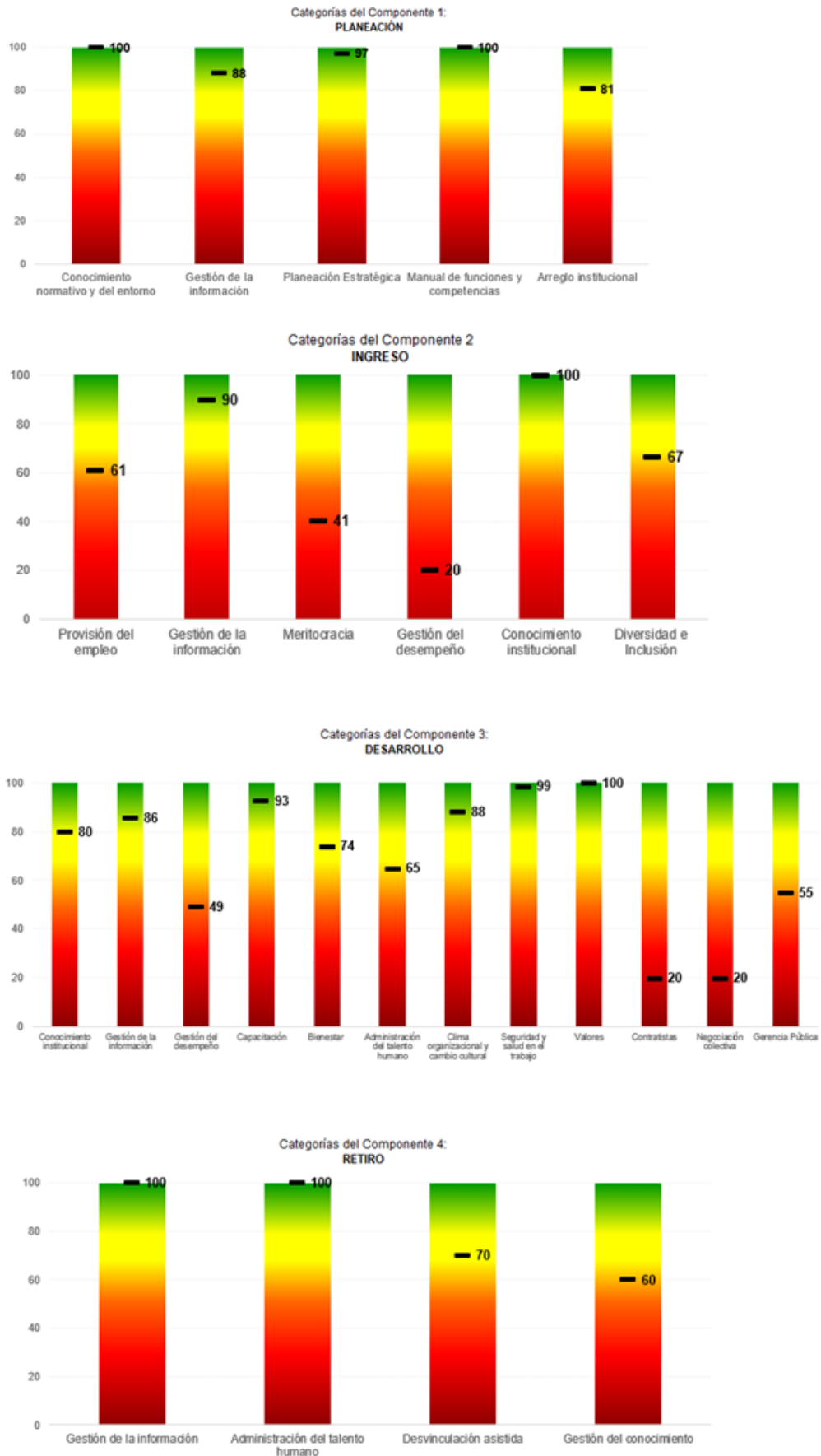
1. Calificación total :



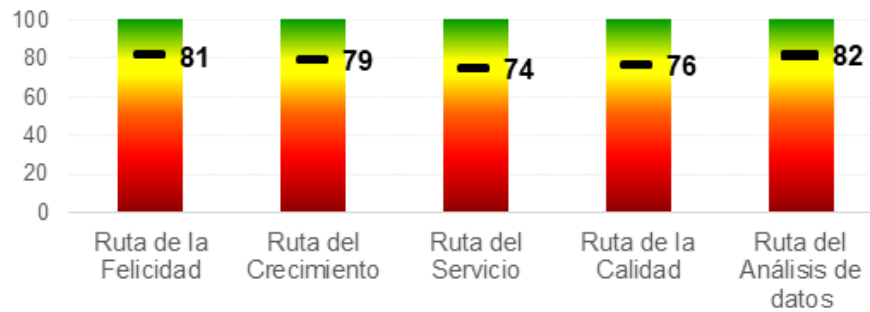
2. Calificación por componentes:



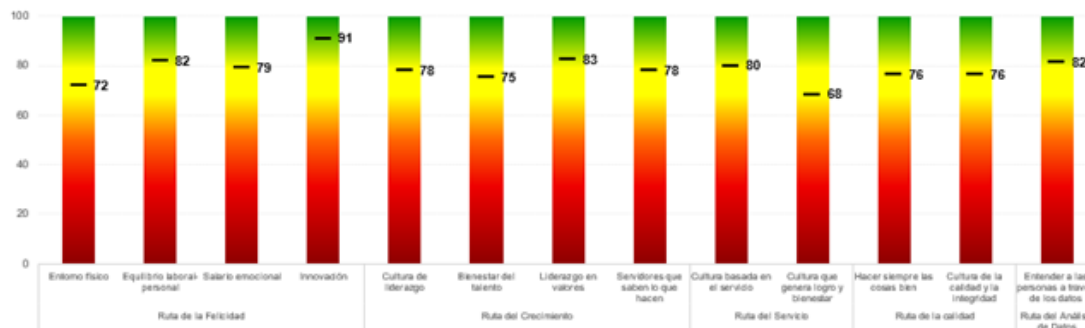
3. Calificación por categorías



4. Calificación por Rutas de Creación del Valor



5. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



• RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Desde la Planeación Estratégica del Proceso de Gestión Humana, se estableció la medición del Clima Organizacional cada dos años a nivel Institucional, dado cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 con el objeto de programar e implementar durante este periodo estrategias que impacten el mejoramiento continuo del clima organizacional, que propendan por la sana convivencia laboral, bienestar, clima laboral, condiciones de ambiente laboral seguro, entre otros aspectos.

El instrumento de medición del clima laboral se aplicó mediante el diligenciamiento de una encuesta, la cual fue distribuida a través de un enlace virtual difundido por los canales de comunicación de la institución en el mes de noviembre de 2023.

El objetivo del estudio fue evaluar cómo los servidores públicos perciben su relación con el ambiente laboral, entendiendo este como un factor clave en su comportamiento dentro del instituto. Además de explorar las percepciones individuales de cada servidor, se consideraron sus experiencias personales, necesidades específicas, motivaciones, deseos, expectativas y valores. Esto permitió realizar un diagnóstico integral del clima laboral y desarrollar un plan de intervención orientado a potenciar las percepciones positivas y promover áreas de mejora.

Ficha Técnica		Medición de Clima y Cultura Organizacional 2023
Nombre del Proyecto:		Medición de Clima y Cultura Organizacional 2023
Institución Responsable:		IES INFOTEP
Periodo de Evaluación:		8 al 20 de noviembre de 2023
Duración Promedio de Encuesta:		10 minutos
Objetivos	Detalle	
General:	Evaluar la percepción de los colaboradores sobre el clima y la cultura organizacional para identificar áreas de mejora y fortalecer el ambiente laboral.	
Específicos:	- Analizar dimensiones clave como interacción social, comunicación, condiciones de trabajo, reconocimiento, satisfacción y equidad. - Proponer líneas de acción para la implementación de programas que promuevan el bienestar laboral.	
Metodología	Detalle	
Tipo de Estudio:	Cuantitativo, descriptivo y transversal.	
Instrumento:	Encuesta basada en la metodología de Rensis Likert.	
Escala de valoración:	1. Totalmente de acuerdo 2. Parcialmente de acuerdo 3. En desacuerdo 4. No aplica	
Distribución:	Cuestionario digital accesible mediante enlace institucional.	
Participación:	Total de empleados: 321 Encuestados: 129 Tasa de logro: 40,18%	
Confidencialidad:	Garantizada mediante anonimato de las respuestas.	

Dimensiones Evaluadas	Detalle
1. Interacción Social	8. Autonomía
2. Comunicación	9. Cohesión
3. Condiciones de Trabajo	10. Presión
4. Reconocimiento, Satisfacción y Pertinencia	11. Apoyo y Liderazgo
5. Remuneración	12. Reconocimiento y Promoción
6. Formación	13. Equidad
7. Prevención de Riesgos Psicosociales	14. Autonomía e Innovación
Resultados Globales	Detalle
Fortalezas:	- Dimensiones destacadas: - Reconocimiento, Satisfacción y Pertinencia (77,65% totalmente de acuerdo). - Autonomía (78,55% totalmente de acuerdo). - Cohesión (68,14% totalmente de acuerdo).
Áreas de mejora:	- Condiciones de trabajo (46,51% totalmente de acuerdo). - Remuneración (39,02% totalmente de acuerdo). - Prevención de riesgos psicosociales (35,27% totalmente de acuerdo). - Presión (21,19% totalmente de acuerdo).
Conclusiones	Detalle
General:	El clima laboral es aceptable, con predominio de percepciones positivas en la mayoría de las dimensiones. Sin embargo, se identifican áreas críticas que requieren intervención inmediata, especialmente en términos de presión laboral, prevención de riesgos psicosociales y condiciones de trabajo.

Recomendaciones	Detalle
1.	Implementar programas de bienestar laboral que incluyan actividades recreativas y espacios de integración.
2.	Realizar inspecciones para mejorar condiciones físicas como ergonomía, iluminación y ventilación.
3.	Diseñar estrategias para reducir la presión laboral y gestionar el estrés.
4.	Evaluar políticas de remuneración y beneficios para alinear expectativas y satisfacción de los colaboradores.

Fuente: informe de clima organizacional Gestión Humana

Los mejores indicadores del clima laboral reflejan fortalezas clave en la organización, destacando el orgullo y compromiso de los colaboradores hacia la institución, con el 82,17% sintiéndose orgullosos de trabajar allí y el 86,05% comprometidos con las metas establecidas. La autonomía es otro punto fuerte, con el 84,50% afirmando conocer las exigencias de su trabajo y el 82,95% asumiendo responsabilidad en sus tareas. Además, las relaciones interpersonales también son valoradas, ya que el 74,42% se siente parte de un equipo con objetivos comunes, mientras que el respeto por la diversidad y el apoyo del liderazgo inmediato alcanzan el 81,40%. Estos resultados indican un ambiente laboral positivo, con colaboradores motivados, autónomos y alineados con los valores.

De las 14 dimensiones se encuentran 4 dimensiones que requieren especial cuidado por cuanto los porcentajes de calificación se encuentran por debajo del 50% de percepción, en las que se encuentran las condiciones de trabajo, remuneración, previsión de riesgos psicosociales y presión.

De la medición realizada, se obtuvo que el clima laboral del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" es ACEPTABLE, con calificaciones superiores en la escala de valoración "totalmente de acuerdo" y "Parcialmente de acuerdo" para todas las dimensiones evaluadas; Siendo siempre muy superiores a la obtenida para la escala de valoración "en Desacuerdo" o "no aplica".

De acuerdo con los resultados obtenidos en las mediciones realizadas a través de la encuesta aplicada a los funcionarios, existen factores que presentaron cierta afectación, sin embargo, es importante considerar aquellas dimensiones que obtuvieron porcentajes bajos dentro de las escalas de valoración parcialmente de acuerdo y en desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral de la Entidad; teniéndose como oportunidades de mejora incluir en el plan de acción actividades de Bienestar, recreación y estímulos necesarias para mitigar las problemáticas en cuanto a Presión y Prevención de riesgos psicosociales se refiere, así mismo, realizar un estudio presupuestal que contemple la posibilidad de reconocimientos o estímulos salarial para sus funcionarios, pues la dimensión de condiciones de trabajo, remuneración, prevención de riesgos psicosociales y presión, presentaron un menor desempeño o valores promedios más bajos en el nivel de satisfacción de los trabajadores, comparados con las otras dimensiones contempladas.

• RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Dentro el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se adelanta el Programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales mediante la identificación, evaluación, control, seguimiento y/o monitoreo de los factores de riesgo para prevenir y/o controlar la aparición de los efectos

en la salud o posibles enfermedades laborales en los colaboradores, en sus áreas de trabajo y proyectos desarrollados.

La institución llevó a cabo la evaluación e identificación de riesgos psicosociales en el mes de septiembre de 2024, con el objetivo de mejorar el bienestar y el clima laboral, reduciendo los niveles de estrés. Esta evaluación también buscó realizar un diagnóstico que permitiera identificar los diversos factores de riesgo psicosocial intralaborales, proporcionando información clave para orientar la planificación de acciones que faciliten a la entidad intervenir de manera efectiva en la promoción y prevención de dichos factores.

El anterior estudio, el cual tuvo una población muestra de 91 trabajadores, Se utilizaron dos (2) tipos de cuestionarios para medir factores de riesgo intralaboral y extralaboral:

Forma A. Dirigido a:

Jefes: Comprende los cargos de dirección, se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas.

Profesionales o Técnicos: Personal calificado con dominio técnico, autonomía en la toma de decisiones, sin responsabilidad de supervisión.

Forma B. Dirigido a:

Auxiliares: Roles con menor autonomía, guiados por instrucciones superiores.

Operarios: Cargos sin requerimientos especiales de conocimiento, siguen instrucciones precisas de superiores.

Los resultados de la evaluación indican que, en cuanto al estrés, el 36% de los trabajadores del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto, mientras que el 64% está en un nivel de riesgo medio, bajo o muy bajo. Ante esta situación, se recomienda llevar a cabo intervenciones enfocadas en la promoción y prevención de la salud, particularmente para el personal operativo. Dentro del Programa de Bienestar, es aconsejable crear espacios de formación, capacitación y actualización sobre las habilidades y conocimientos que cada trabajador debe aprender, desarrollar o reforzar para desempeñar su cargo actual o asumir funciones de apoyo en otras áreas. Se sugiere consultar con los centros educativos y los colaboradores sobre los temas relevantes. Además, se debe continuar con el programa de pausas activas y organizar actividades en las que los empleados aprendan sobre manejo y gestión de las emociones, administración del tiempo, tanto intralaboral como extralaboral, y estilos de afrontamiento.

Asimismo, es crucial implementar acciones de promoción, prevención e intervención adecuadas para el estrés, incluyendo el conocimiento de la

sintomatología asociada, técnicas para su control y disminución, y la promoción de estilos de vida y trabajo saludables, junto

• MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Institución, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II:

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

1. RESULTADO DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

Puntaje consolidado: 72,2

Promedio de referencia: 40,8

Tabla No 1. Resultados Medición del Desempeño Institucional Dimensión Talento Humano.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

2. RESULTADOS DE POLÍTICAS DE LA DIMENSIÓN

Política de gestión estratégica del talento humano

Resultado de la política: 87,4

Valor máximo obtenido: 98,0

Tabla No 2. Resultados Medición del Desempeño Institucional- PGETH.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

3. Política de integridad

Resultado de política: 61,3

Valor máximo obtenido: 95,0

Tabla No 3. Resultados Medición del Desempeño Institucional- Política de Integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG

• INFORME DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SERVICIOS INTERNOS OFICINA DE GESTIÓN HUMANA

Dando cumplimiento numeral 9.1.2. Satisfacción del Cliente de la norma NTC ISO 9001:2015, se desarrolló una encuesta de satisfacción la cual tuvo como objetivo principal conocer el grado de satisfacción que tienen los usuarios de cada uno de los servicios que se prestan al interior de la dependencia.

A partir del análisis de los resultados de satisfacción, se evidenciaron las debilidades y las buenas prácticas implementadas en cada uno de ellos, de igual manera se determinaron las acciones de mejora necesarias al interior de los mismos. La información recopilada permitirá realizar el seguimiento de las percepciones de los usuarios que acceden a los tramites y servicios brindados en el grado en que se cumplen sus necesidades y expectativa en referencia

a los servicios que ofrece la dependencia, e identificar fortalezas y áreas de mejora para optimizar la experiencia de los colaboradores con el área de Gestión Humana.

Fortalezas Identificadas:

La atención amable y profesional, la rapidez en los tiempos de respuesta y la claridad en la comunicación se destacan como fortalezas principales.

Estos elementos son fundamentales para consolidar la percepción positiva del área de Gestión Humana dentro de INFOTEP.

Áreas de Mejora:

Aunque en menor proporción, las respuestas menos favorables ofrecen pistas valiosas para mejorar la uniformidad en la experiencia del usuario.

Profundizar en los casos donde las solicitudes no fueron completamente resueltas o donde la calificación general fue baja.

Recomendaciones Estratégicas:

o Capacitación y Seguimiento: Reforzar las competencias del personal en áreas donde se identificaron brechas, garantizando la consistencia en la calidad del servicio.

o Optimización de Procesos: Revisar y ajustar los procedimientos internos para asegurar que todas las solicitudes sean resueltas de manera efectiva y oportuna.

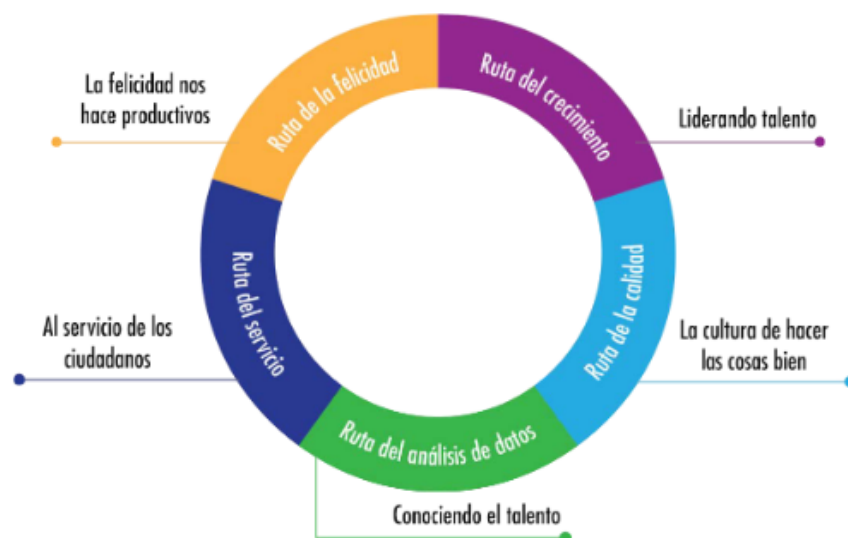
o Monitoreo Continuo: Implementar evaluaciones regulares para medir la percepción de los servicios y ajustar estrategias en función de los resultados.

o Retroalimentación Activa: Crear espacios para que los colaboradores puedan expresar sus necesidades y sugerencias de mejora.

8. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y consisten en agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PEGTH
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Política de Integridad.</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación, Evaluación del Desempeño, Plan de Bienestar e incentivos, Clima Organizacional</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivo, Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien <ul style="list-style-type: none"> • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Planeación estratégica del talento humano, Nómina, Trámites y certificaciones, Análisis de razones de retiro</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Nómina Trámites y certificaciones</p>

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Para atender las necesidades de los servidores de la institución, alineándose con la dirección estratégica, este plan se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, e integra los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

A través de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, la gestión de talento humano se convierte en un factor clave para el fortalecimiento y la creación de valor público. En este sentido, se establecen planes y programas orientados a fortalecer a los servidores y ayudarlos a alcanzar las metas establecidas en la planeación estratégica de la entidad. Para el año 2025, el enfoque se centrará en mejorar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en otras mediciones incluidas en el presente Plan.

Con el propósito de promover el desarrollo integral del talento humano y mejorar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, así como la salud y calidad de vida laboral de los servidores, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacante tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Institución con el fin de atender la provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez se genere. Es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 3 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2025.

PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El objetivo principal es implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, mediante el diseño de estrategias que aseguren el cumplimiento de los estándares mínimos. Se pretende controlar y reducir los accidentes laborales, enfermedades profesionales y el ausentismo, con el fin de proteger el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en prácticas.

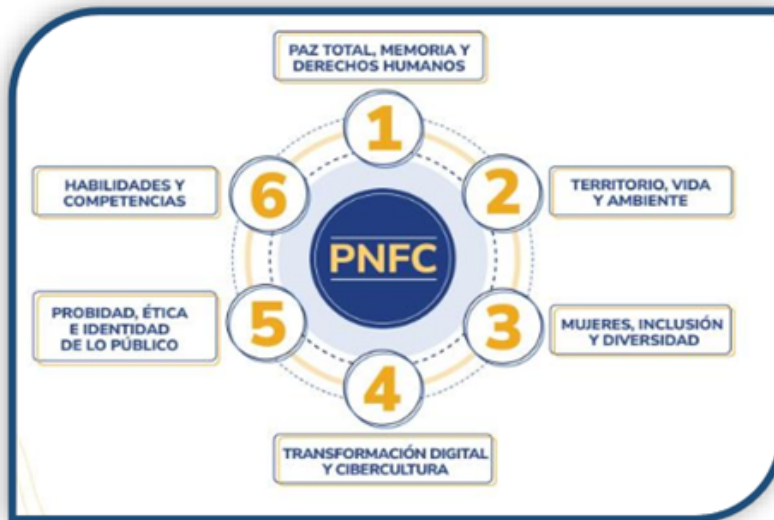
Se cuenta con una matriz de peligros y evaluación de riesgos actualizada, que nos permite identificar y aplicar las medidas de control y mitigación necesarias para garantizar el bienestar de funcionarios, docentes, personal administrativo, estudiantes y contratistas de la institución. Asimismo, se realizan actividades de medicina preventiva y del trabajo para controlar los riesgos, incluyendo el monitoreo y seguimiento de las condiciones de salud. Además, se cuenta con un plan de emergencias y un equipo de brigadistas, conforme al Decreto 1072, artículo 2.2.4.6.25.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan se diseñó para el Personal Administrativo y Profesorado, con el fin de fortalecer los valores, las destrezas, las actitudes, las capacidades, los conocimientos, las habilidades, las aptitudes y las competencias fundamentales, para aumentar en el desempeño con mayor eficiencia y eficacia sus funciones, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Adicionalmente se incluyen las actividades de Inducción y reinducción que tiene como objetivo instruir a los funcionarios y profesores en todo lo relacionado con la institución, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional con el fin de fortalecer las competencias profesionales y personales en su labor docente y administrativas.

Con el propósito de alcanzar los objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2025, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se centrarán en los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Dirección de empleo público -función pública y ESAP 2023

PLAN DE INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Bienestar Laboral es un proceso continuo, enfocado en crear, mantener y mejorar las condiciones que promuevan el desarrollo integral del servidor público, así como el bienestar de su núcleo familiar. Su objetivo es también incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se brinda a la ciudadanía en general

En virtud de lo anterior, el Plan de Bienestar e Incentivos 2025 está orientado al logro de metas transformacionales, mediante la mejora del clima organizacional, el desarrollo de incentivos y la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral. Su objetivo es promover el aumento de la productividad, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en sus contextos profesional, social y familiar. Para ello, se busca generar un clima organizacional que favorezca la productividad, la innovación y el logro de los valores institucionales, a través de actividades que impulsen el desarrollo integral de los funcionarios.

INTEGRIDAD

Como responsables de la Política de Integridad, la oficina de Gestión Humana desempeñará un papel fundamental en la implementación de acciones clave para fortalecer la cultura organizacional en cuanto a la ética y la transparencia durante la vigencia de 2025.

Estas acciones, contenidas en el plan de trabajo de la política de integridad, tienen como objetivo asegurar que la Política de Integridad no solo sea un marco normativo, sino un principio vivo que guíe la toma de decisiones y la conducta diaria de todos los miembros de la Entidad.

OTROS EJES TEMÁTICOS ADICIONALES COMO INSUMO A LA PEGH

Diagnósticos de Sistemas de Información de Interés.

Se realiza monitoreo y seguimiento de la plataforma SIGEP para mantener la información actualizada de los empleados, y anualmente se recopila y se guardan en los expedientes laborales las declaraciones de bienes y renta de los servidores públicos de la Institución. Ley 190 de 1995- Corrupción - Artículo 15.

Gestión con Gerentes Públicos.

El componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial tiene como objetivo principal identificar y evaluar las fortalezas y áreas de mejora de los gerentes públicos. Este componente es fundamental para fomentar una gestión eficiente y proporcionar las herramientas necesarias para la capacitación en aquellas áreas donde se identifiquen deficiencias.

La evaluación de los gerentes públicos se llevará a cabo a través de los Acuerdos de Gestión, que son compromisos formalizados entre el gerente y su superior jerárquico. Estos acuerdos permiten establecer metas claras y específicas alineadas con los objetivos estratégicos de la institución, y sirven como base para medir el desempeño y la efectividad de la gestión del gerente.

Este proceso de evaluación busca asegurar que la actuación de los gerentes contribuya de manera significativa a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual. A través de este enfoque, se promueve un ciclo continuo de mejora en la gestión pública, donde la retroalimentación sobre el desempeño se utiliza no solo para reconocer los logros, sino también para identificar áreas en las que se requiere capacitación o ajustes en las prácticas de gestión.

Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento.

Este programa está diseñado para preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos para ser beneficiarios de la pensión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y, en particular, en el Decreto Ley 1227 de 2005, artículo 75, numeral 3. Es fundamental fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje continuo que permita a los servidores enfrentar los cambios asociados a su transición hacia la pensión. Este enfoque facilitará un proceso de desvinculación exitoso, enfocado en preparar a los individuos para los cambios en su estilo de vida.

Las acciones clave incluyen:

- o Desarrollo de un proyecto de vida y planificación del tiempo libre.

- o Promoción de la salud física y emocional, enfocada en la prevención.
- o Alternativas ocupacionales y de inversión para la etapa post-jubilación.
- o Apoyo sociolaboral y emocional durante la transición.

Actividades como talleres para pre-pensionados, transferencia de conocimiento por parte de profesores y administrativos con experiencia, y reconocimiento de trayectoria laboral serán implementadas para acompañar el proceso y garantizar una transición exitosa.

Por su parte, de acuerdo con el Manual Operativo MIPG Versión 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la sexta dimensión de MIPG, Gestión del Conocimiento y la Innovación, plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

Este es uno de los cuatro ejes temáticos del el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030 y parte de la premisa de que las entidades tienen un talento humano, lleno de conocimientos, que debe ser preservado y que su fuga debe ser evitada. Además, dispone que debe propender porque ese conocimiento se encuentre debidamente documentado, para lo cual deben construirse mecanismos para la captura, preservación y difusión de la memoria institucional y de los procesos relacionados con el servicio al ciudadano.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Para asegurar un mejor desempeño en la definición y ejecución de las acciones de los Planes, así como en la observancia de los criterios de coordinación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la Institución, cultura organizacional y la interacción entre los actores involucrados, se implementará como práctica continua el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.

El seguimiento se entiende como el conjunto de acciones llevadas a cabo durante la implementación de los Planes, con el objetivo de monitorear su progreso y realizar los ajustes necesarios para asegurar que, al concluir la intervención, se logren los objetivos establecidos. La evaluación, por su parte, tiene como propósito analizar y valorar los resultados y efectos de la gestión realizada, identificar los factores de éxito y recopilar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en el área de gestión humana.

Los mecanismos empleados para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- **Seguimiento a los Planes Institucionales:** Este se lleva a cabo tres (03) veces al año por la Oficina de Planeación, quien realiza el seguimiento a los responsables de la ejecución de los planes a través del formato dispuesto por el Sistema de Gestión (SG) de la calidad para el seguimiento de los planes institucionales.
- **Cumplimiento de Indicadores de Gestión:** Se verifica el cumplimiento de los indicadores de gestión vinculados al Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este seguimiento y evaluación se realizan cada cuatro meses por la Oficina de Planeación, para asegurar que las actividades programadas en cada uno de estos planes y programas se lleven a cabo según lo previsto.
- **Matriz Estratégica de Talento Humano:** A través de esta herramienta, se registra el puntaje obtenido en el año anterior y se comparan con los resultados del periodo actual, lo que permite evaluar el desempeño.
- **FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):** Este instrumento está diseñado para verificar, medir y evaluar la evolución de la gestión. En el ámbito de Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, sirviendo como una herramienta complementaria para el mejoramiento continuo. El FURAG se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

11. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

o Indicadores Plan Institucional De Capacitación:

Cobertura de Capacitación= $\frac{(\text{Número de empleados capacitados})}{\text{Número de Participantes Invitados}} \times 100$

Cumplimiento del cronograma de capacitaciones=

$\frac{(\text{Número de Capacitaciones Realizadas})}{\text{Número Capacitaciones Planeadas}} \times 100$

o Indicador Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:

Cumplimiento del cronograma = $\frac{(\text{Número de actividades Realizadas})}{\text{Número actividades Planeadas}} \times 100$

o Indicador Plan De Bienestar:

Cumplimiento del cronograma = $\frac{(\text{Número de actividades Realizadas})}{\text{Número actividades Planeadas}} \times 100$

Cobertura = $\frac{(\text{Número de empleados beneficiados})}{\text{Número de Participantes Invitados}} \times 100$



**PLAN ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
2025**

