INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, es claro que la gestión del talento humano es un elemento de especial importancia para el mejoramiento del servicio a cargo de las entidades públicas, el mejoramiento de su productividad; la satisfacción del servidor público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos.

Para alcanzar esta meta es necesario que se cuente con elementos claros que contengan la orientación y lineamientos, que permitan desarrollar de manera organizada y articulada adelantar las acciones enmarcadas en los Planes Institucionales de la presente vigencia.

La Dirección de Gestión Humana cumple una labor estratégica dentro de la entidad, pues es la encargada de administrar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades de la Entidad. La planificación debe comprenderse como un proceso dinámico en respuesta a las necesidades del servicio y de su talento humano, requiriendo su constante actualización.

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una estrategia de fortalecimiento del talento humano basada en una cultura organizacional apropiada que permita alcanzar los objetivos estratégicos, a través del empoderamiento de los servidores para generar mejores resultados, y propiciar un clima laboral favorable que impulse el bienestar, el sentido de pertenencia.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como los cargos de Libre Nombramiento y Remoción con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004[1], modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorias).

[1] Articulo N.º 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

PÚBLICA

- ✓ Ejecutar acciones de planeación dirigidas a realizar la provisión de planta del ICBF y promover el desarrollo de los servidores públicos en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del Gobierno Nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del ICBF mediante la aplicación de la legislación vigente y los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- ✓ Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 de acuerdo con los lineamientos de ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores del ICBF.
- ✓ Establecer un conjunto de actividades claras para ser ejecutadas durante la vigencia acorde con los programas, planes, procedimientos y demás documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo así brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF con el fin de prevenir incidentes, accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, que se puedan presentar en el Instituto.
- ✓ Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, a través de la estructuración de planes de bienestar social e incentivos con los sean atendidas sus necesidades, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, el sentido de pertenencia con la institución y, a su vez, se refleje el aumento en su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

2. ALCANCE

Inicia con la definición y validación de los planes que integran el Plan estratégico de talento humano y finaliza con el informe final por vigencia del mencionado plan.

.

3. DEFINICIONES

- ✓ **MIPG**: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, este sistema de gestión integra los Sistemas de los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, consolidando en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

PÚBLICA

- ✓ **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

- ✓ **PIC:** Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

- ✓ **SG-SST**: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

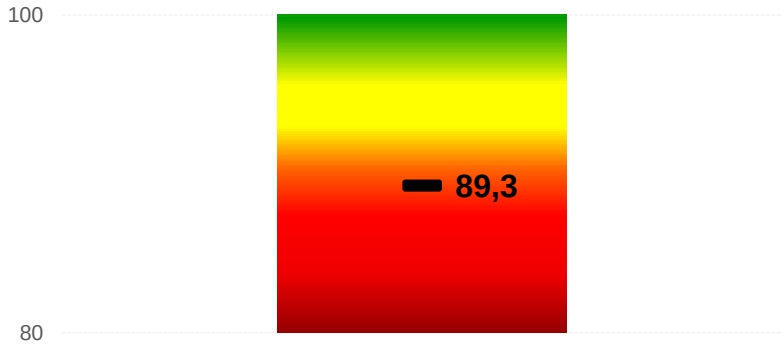
4. DESARROLLO

4.1 DIAGNÓSTICO

Para la definición de los componentes del plan, se realiza el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte de MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

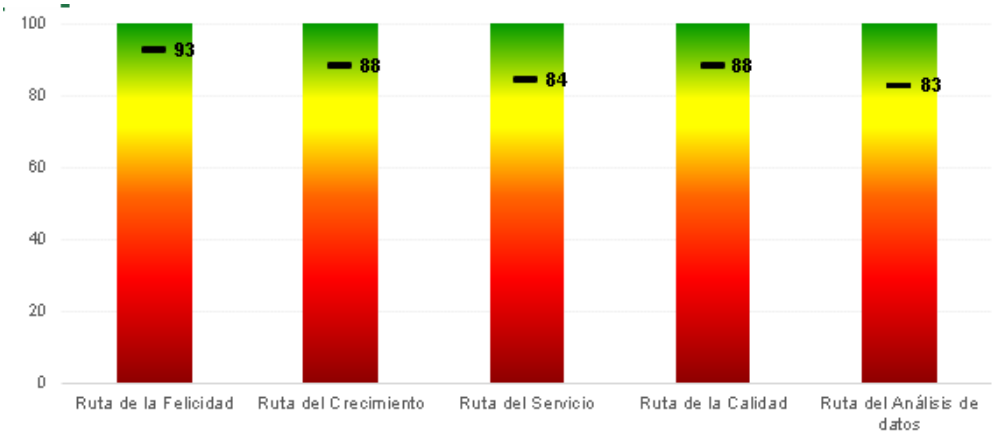
Una vez se obtiene la calificación de éste se logra la orientación que permite identificar los campos de acción para alcanzar la optimización del ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Calificación 2023 Política Gestión Estratégica del Talento Humano



PÚBLICA

Calificación 2023 por Rutas de creación de Valor



Al realizar la comparación con la vigencia pasada, se aprecia una mejora en la calificación de la política de gestión estratégica del Talento Humano, pasando de un puntaje de 87.6 a 89.3 así mismo, se aprecia una mejora en cada una de las rutas, especialmente en las rutas de la calidad y del análisis de datos que eran las rutas con puntaje más bajo al inicio de la vigencia 2023. De acuerdo con los resultados mostrados, se concluye que la Dirección de Gestión Humana, debe continuar con la intervención prioritaria a la Ruta Análisis de Datos (Conociendo el talento)

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Por otra parte, es pertinente mencionar que se debe mantener el trabajo en las restantes rutas. Una vez analizados los elementos que afectan la mencionada calificación, se establece que la Dirección de Gestión Humana, está en el nivel de madurez “Consolidación”, lo que conlleva a contar con unos servidores más competentes para el desarrollo de sus funciones y por ende un ICBF, que genera valor a la sociedad colombiana.

4.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La estructura del ICBF se estableció con el Decreto 0987 de 2012. El Decreto 879 de 2020 modificó dicha estructura y creó la Dirección de Adolescencia y Juventud, la Subdirección de Gestión Técnica para la Adolescencia y la Juventud y la Subdirección de Operación de Programas para la Adolescencia y Juventud. Así mismo, modificó la Dirección de Niñez y Adolescencia y sus subdirecciones, las cuales atenderán únicamente temas de infancia y pasa a denominarse Dirección de Infancia y Subdirección de Promoción y Fortalecimiento a la

Infancia, es importante mencionar que la modificación a la estructura del ICBF se realizó a costo cero.

Por su parte, la planta actual de personal del ICBF fue establecida mediante el Decreto 1479 de 2017, modificado por el Decreto 880 de 2020, el cual define una planta de personal con un total de 8.856 empleos distribuidos así:

Tabla Planta de personal del ICBF 2023

Tipo	Número de Empleos
Carrera administrativa	8.759
Libre nombramiento y remoción	97
Total	8.856

Fuente: Dirección de Gestión Humana - ICBF. Corte: 31 Diciembre de 2023.

De los 97 cargos de libre nombramiento y remoción, 73 son del nivel directivo, 15 del nivel asesor, 6 de nivel profesional y 3 de nivel asistencial.

Los empleos de carrera administrativa se encuentran discriminados por nivel jerárquico, de la siguiente manera:

Tabla Planta de personal por nivel jerárquico - ICBF 2023

Nivel del cargo	No. de cargos
Asesor	1
Profesional	7.039
Defensor de familia	1.417
Especializado	1.008
Universitario	4.614
Técnico	830
Asistencial	889
Total, de empleos públicos	**8.759**

Fuente: Dirección de Gestión Humana. Corte: 31 de Diciembre 2023

En la siguiente tabla, se encuentra la distribución de los empleos por regionales y centros zonales con los que cuenta el ICBF para la prestación de sus servicios:

PÚBLICA

Planta de personal por Regional - ICBF 2023

Regional	Dependencia	Nro. Total de empleos	Regional	Dependencia	Nro. Total de empleos
Amazonas	Centro zonal	31	Huila	Centro zonal	188
	Regional	21		Regional	58
Antioquia	Centro zonal	584	La Guajira	Centro zonal	121
	Regional	131		Regional	58
Arauca	Centro zonal	51	Magdalena	Centro zonal	165
	Regional	23		Regional	61
Atlántico	Centro zonal	272	Meta	Centro zonal	136
	Regional	79		Regional	44
Bogotá	Centro zonal	936	Nariño	Centro zonal	259
	Regional	265		Regional	67
Bolívar	Centro zonal	167	Norte de Santander	Centro zonal	149
	Regional	60		Regional	65
Boyacá	Centro zonal	238	Putumayo	Centro zonal	72
	Regional	64		Regional	30
Caldas	Centro zonal	202	Quindío	Centro zonal	102
	Regional	53		Regional	50
Caquetá	Centro zonal	98	Risaralda	Centro zonal	166
	Regional	46		Regional	59
Casanare	Centro zonal	63	San Andrés	Centro zonal	31
	Regional	29		Regional	29
Cauca	Centro zonal	222	Santander	Centro zonal	313
	Regional	53		Regional	64
Cesar	Centro zonal	154	Sucre	Centro zonal	126
	Regional	53		Regional	76
Chocó	Centro zonal	101	Tolima	Centro zonal	250
	Regional	47		Regional	55
Córdoba	Centro zonal	180	Valle	Centro zonal	640
	Regional	76		Regional	115
Cundinamarca	Centro zonal	330	Vaupés	Centro zonal	12
	Regional	89		Regional	17
Dirección General	Dirección General	436	Vichada	Centro zonal	25
Guainía	Centro zonal	17		Regional	24
	Regional	14	**Total**	**8.856**	
Guaviare	Centro zonal	21			
	Regional	23			

Fuente: Dirección de Gestión Humana. Corte: Diciembre 2023.

PÚBLICA

4.3 PLANES DE TALENTO HUMANO 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es esencial para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas y se desarrollarán así:

4.3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo

Actualizar la información de los empleos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como los empleos de Libre Nombramiento y Remoción con el fin de programar la provisión.

Objetivos Específicos

- ✓ Mantener actualizada la información de los empleos en vacancia definitiva y temporal, a fin de conciliarla con las necesidades de personal existentes en el ICBF.
- ✓ Realizar la provisión de los empleos conforme a la normativa que regula materia, a fin de garantizar que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el recurso humano necesario para atender las funciones a ellas asignadas.
- ✓ Realizar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC en la vigencia 2024
- ✓ Realizar el proceso de encargos, nombramientos provisionales y nombramientos ordinarios que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el ICBF.

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la **CNSC** en relación con la aplicación de uso de listas de elegibles en lo relacionado con las vacantes definitivas y las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, que se describen en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del ICBF

4.3.2 PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Objetivo:

Ejecutar los trámites técnicos y presupuestales necesarios para el fortalecimiento de la planta del ICBF y realizar la provisión de la planta actual, a fin de avanzar en la Formalización del Empleo

PUBLICA

Público – en Equidad, en armonía con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, y los objetivos estratégicos de la Entidad.

.

Objetivos Específicos:

- Adelantar los trámites técnicos y presupuestales que permitan el fortalecimiento de la planta de personal del ICBF.
- Efectuar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC producto de la Convocatoria 2149 de 2021.
- Realizar el cierre del periodo de evaluación 2023-2024 y consolidar resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y así determinar la posible población a encargar.
- Realizar el proceso de encargos para la provisión de las vacantes definitivas o temporales, según necesidades del servicio de conformidad con la normatividad vigente.
- Efectuar nombramientos provisionales en vacancias definitivas o temporales previo cumplimiento de los requisitos de ley.

La planta de personal del ICBF se estableció mediante el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, modificado por los Decretos 880 de 2020 y Decreto 2280 de 2023, el cual se encuentra conformada con un total de 8.856 empleos distribuidos así:

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	8.759
Libre Nombramiento y Remoción	97
Total Empleos	**8.856**

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Teniendo en cuenta que la CNSC expidió las listas de elegibles como resultado del proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021; el ICBF está adelantando los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles quienes ocuparon posiciones meritorias y así proveer definitivamente 3.792 vacantes mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

Así mismo, y con posterioridad al reporte de las vacantes, objeto de la Convocatoria 2149 de 2021, se han generado nuevos cargos para los cuales el ICBF adelanta el análisis correspondiente de los empleos frente a la oferta pública de la convocatoria, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en los Criterios Unificados expedidos por la CNSC y así solicitar la provisión definitiva mediante el sistema general de carrera administrativa, a través del uso de las listas de elegibles expedidas.

PÚBLICA

4.3.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Objetivo

Programar y desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores del ICBF, a fin de fortalecer sus conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes, buscando potencializar su desarrollo, y el cumplimiento de la misión y las funciones asignadas a la entidad

Principios rectores de la capacitación.

- Complementariedad
- Integralidad.
- Objetividad
- Participación.
- Prevalencia del interés de la organización
- Integración a la carrera administrativa
- Prelación de los empleados de carrera.
- Economía.
- Énfasis en la práctica

Las actividades formuladas en el PIC se enmarcarán en los seis ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
Eje 2: Territorio, vida y ambiente
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
Eje 4: Transformación digital y cibercultura
Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
Eje 6: habilidades y competencias

4.3.4 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo

Programar y ejecutar actividades de bienestar dirigidas a las servidoras y a los servidores públicos y a su núcleo familiar, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de

PÚBLICA

su familia, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, un mayor sentido de pertenencia institucional, y, que contribuyan al óptimo desempeño de sus funciones, como respuesta a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal

Ejes Que Conforman El Plan De Bienestar Social

Eje 1 - Equilibrio Psicosocial
Eje 2 - Salud Mental
Eje 3 – Diversidad e Inclusión
Eje 4 – Transformación Digital
Eje 5 – Identidad y Vocación por el Servicio

Componentes del Plan de Incentivos

- Incentivos No Pecuniarios por Desempeño Individual-
- Incentivos Pecuniarios para equipos de Trabajo

4.3.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objeto

Establecer un conjunto de actividades claras para ser ejecutadas durante la vigencia acorde con los programas, planes, procedimientos y demás documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo así brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF con el fin de prevenir incidentes, accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, que se puedan presentar en el Instituto.

Objetivos Específicos

- Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y el deterioro de las condiciones derivadas de enfermedades de origen común a partir de la exposición a los peligros, y de esta manera contribuir con la salud de los colaboradores e impedir el deterioro de la misma a partir de las actividades laborales que cada uno desarrolle.
- Identificar, analizar y evaluar las condiciones inseguras o subestándar que puedan generar accidentes, incidentes o enfermedades laborales en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, así como los peligros asociados con las actividades realizadas por los colaboradores en las áreas de trabajo, con equipos y herramientas, con el fin de implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y reducción de los riesgos teniendo en cuenta la jerarquía de controles.

PÚBLICA

- Establecer y desarrollar un programa de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial, que se presentan durante la ejecución de las labores de la población trabajadora del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar con el fin de establecer estrategias que permitan mitigar el impacto en el ambiente laboral, la salud mental y física de los colaboradores.

- Prevenir la aparición de desórdenes musculoesqueléticos a través de la identificación, evaluación e intervención de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones de salud musculoesqueléticas de los colaboradores expuestos en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

- Proporcionar elementos y herramientas que permitan definir e implementar estrategias orientadas a la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida de los colaboradores y la productividad del ICBF.

- Controlar los accidentes e incidentes derivados de las actividades propias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a través de la identificación de los factores y condiciones de riesgo y la formulación de medidas de control.

- Establecer lineamientos para prevenir y controlar el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas, con el fin de generar una cultura preventiva a través de actividades orientadas a la promoción de estilos de vida y trabajo saludable, evitando así los efectos negativos del consumo de estas sustancias en los servidores y colaboradores.

- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar con el fin de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios.

- Prevenir accidentes e incidentes derivados de las actividades propias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a través de la identificación de los peligros, condiciones inseguras y la implementación de medidas de control que permitan al colaborador tener un entorno de trabajo agradable y seguro.

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende la línea estratégica para alcanzar los objetivos propuestos de la vigencia, así mismo, hace parte integral de este Plan el anexo que contiene el detalle de las metas, objetivos, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema y del Plan Estratégico de Talento Humano; se tienen estipulados procedimientos,

PÚBLICA

guías, programas, instructivos y planes que detallan el cumplimiento de cada uno de los componentes y que son actualizados según las necesidades

4.4. EVALUACIÓN DEL PLAN

Matriz de Gestión Estratégica de talento

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior es decir los resultados de la vigencia con el fin de validar su pertinencia y desarrollo, dado el carácter dinámico de las necesidades de la Entidad que presentan.

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. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez y como línea para el mejoramiento continuo.

5. ANEXOS:

- Anexo 1: Plan Anual de Vacantes
- Anexo 2: Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Anexo 3: Plan Institucional de Capacitación
- Anexo 4: Programa de Bienestar y Plan de Incentivos Institucionales
- Anexo 5: Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública

7. RELACIÓN DE FORMATOS

N/A

PÚBLICA

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A

PÚBLICA