

RESOLUCION 342 DE 2015

(abril 24)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES

Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo del Talento Humano 2015

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN ICFES,

en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las que le confiere la Ley [909](#) de 2004, el Decreto – Ley [1567](#) de 1998, los Decretos [1227](#) de 2005 y [5014](#) de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, dispone que la Capacitación y Formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Igualmente, indica que las Unidades de Personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño laboral,

Que el artículo [66](#) del Decreto 1227 de 2005 establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que es obligación de las entidades organizar anualmente para sus empleados el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y guardando coherencia con el proceso de planeación institucional.

Que el literal e) del artículo [15](#) de la Ley 909 de 2004, establece que las Unidades de Personal de las entidades deben diseñar y administrar programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que el Decreto – Ley [1567](#) de 1998, establece el sistema de estímulos el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir a! cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo [18](#) ibídem, establece que las entidades a través de la formulación y ejecución de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos. pondrán en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo [20](#) del Decreto Ley 1567 de 1998, consagra que los programas de bienestar social están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permiten elevar

los niveles de satisfacción, eficacia; eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que a su vez el artículo [69](#) del Decreto 1227 de 2005, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el artículo [74](#) ibídem. consagra que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que en relación con los Planes de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos el Decreto - Ley [1567](#) de 1998 establece que deberá orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos a través de proyectos de calidad de vida laboral, y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que el artículo [29](#) del Decreto - Ley 1567 de 1998 y el artículo [77](#) del Decreto 1227 de 2005, disponen que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que según el artículo [19](#) del Decreto- Ley 1567 de 1998, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, dentro del sistema de estímulos, programas de bienestar social y planes de incentivos.

Que el artículo [81](#) de la Ley 9 de 1979, recalcó que la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

Que el artículo 1 de la Ley 1295 de 1994 definió el Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Que la Ley [1562](#) de 2012 modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictó disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Dicha Ley, definió la Salud Ocupacional, hoy denominada Seguridad y Salud en el Trabajo, como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Esta disciplina tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que el numeral séptimo del artículo 8 del Decreto 1443 de 2014 establece como una obligación de los empleadores el diseño y desarrollo de un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que a efectos de dar cumplimiento a la normativa antes señalada, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES, a través de la Subdirección de Talento Humano, estableció el Plan de Desarrollo del Talento Humano del 2015, basado en:

- Los resultados del Diagnóstico de Bienestar Social 2015.
- Los resultados de la ejecución Plan de Desarrollo de Talento Humano 2014.
- La normatividad relacionada sobre la materia.
- El consolidado de necesidades de capacitación para el 2015.
- El Diagnóstico de la ARL para el 2015.
- El Diagnóstico de condiciones de salud 2014.

Que el Plan de Desarrollo del Talento Humano para el año 2015, se compone de los siguientes Programas:

- Programa de Capacitación y Formación.
- Programa de Estímulos e Incentivos.
- Programa de Bienestar y Calidad de Vida Laboral.
- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que tales Programas están acompañados de un cronograma general de actividades, los cuales están establecidos en los Anexos 1, 2, 3 y 4, cuya ejecución será administrada por la Subdirección de Talento Humano del ICFES, a través de un cronograma detallado, en el cual se especificarán las actividades a desarrollar mensualmente. La publicación del último cronograma se efectuará en dicha periodicidad.

Que en virtud de lo anterior, este Despacho ha considerado adoptar el Plan de Desarrollo del Talento Humano para el año 2015 y su cronograma de ejecución.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Desarrollo del Talento Humano para el 2015, formulado por la Subdirección de Talento Humano a que hace referencia la parte motiva, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Hacen parte integral del presente acto administrativo, los Anexos 1, 2, 3 y 4, a que hace referencia la parte motiva.

ARTÍCULO TERCERO. Publicar el Plan de Desarrollo del Talento Humano 2015 en los medios de comunicación interna del ICFES.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y

deroga el Plan de Desarrollo del Talento Humano 2014 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Plan de Desarrollo de Talento

Humano

2015

Subdirección de Talento Humano

- Justificación.....	3
- Objetivos.....	4
- Aspectos Metodológicos.....	6
- Población Objetivo.....	7
- Objetivos de Intervención.....	7
- Cronograma.....	8

JUSTIFICACIÓN.

El ICFES para el 2015 busca implementar el Plan de Desarrollo de Talento Humano a través del programa de bienestar social y calidad de vida capacitación y formación, estímulos e incentivos y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo el desarrollo integral de los funcionarios públicos. Contextualizados en la ley [909](#) de 2004, en el decreto 4565 de 2007, el decreto [1567](#) de 1998, 1572 de 1998, el decreto [1227](#) de 2005 y la ley [1562](#) de 2012 que establecen la obligatoriedad de las entidades de implementar el desarrollo de estos programas. Teniendo en cuenta la anterior y que para el ICFES es de gran importancia el recurso Humano, este plan se construye bajo dos premisas fundamentales como son:

1. El capital humano del ICFES es uno de nuestros activos estratégicos.
2. El conocimiento misional es una de nuestras principales ventajas competitivas.

El diseño de este plan estuvo fundamentado principalmente en:

- Los resultados del Diagnóstico de Bienestar Social 2015.
- Los resultados de la ejecución Plan de Desarrollo de Talento Humano 2014.
- Normatividad relacionada
- Consolidado necesidades de capacitación 2015.
- Diagnóstico ARL 2015.
- Diagnóstico condiciones de salud 2014.

Los programas que conforman este plan son.

- Programa de Bienestar y Calidad de Vida Laboral.
- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de Capacitación y Formación.

- Programa de Estímulos e Incentivos.

Este documento presenta la ruta guía de implementación en cada una de las áreas de intervención, sin embargo, el plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Por otra parte con la implementación de las diferentes actividades del plan se busca generar un ambiente satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo de los funcionarios y el de sus familias, igualmente mejorar el entorno laboral, estimular el reconocimiento y las experiencias de los servidores.

Objetivo

Propiciar el bienestar y satisfacción de los funcionarios del ICFES, a través de la implementación de un plan integral que apunte al crecimiento personal y profesional al mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar y al fortalecimiento de la cultura y clima institucional, para atraer, retener y desarrollar el talento humano con los conocimientos y competencias requeridas por el ICFES.

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos.

Aspectos Metodológicos

El diseño y ejecución del Plan de Desarrollo de Talento Humano 2015, sigue la metodología que se describe a continuación:

- a) Estudio de los objetivos y necesidades institucionales y de los empleados con el fin de seleccionar alternativas de intervención.
- b) Diseño de los objetivos de intervención para atender las necesidades detectadas.
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas.
- d) Seguimiento y evaluación de los programas adelantados.
- e) Formulación de oportunidades de mejoramiento continuo para la actual y siguiente vigencia.

Periodicidad

Anual

Responsables

- Subdirección de Talento Humano con la orientación de la Secretaría General, y el apoyo de la Comisión de Personal

- El Comité de Mejoramiento será responsable de asesorar y o recomendar a la Dirección General el desarrollo del Plan de Desarrollo de Talento Humano.

- El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST realizará el seguimiento y

apoyo a las actividades correspondientes al Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Obligaciones del ICFES

1. La Subdirección de Talento Humano facilitará la información a la Oficina Asesora de Comunicaciones para el proceso de divulgación de información relacionada con fechas, condiciones y especificaciones de las actividades de bienestar, para que aquellos funcionarios y personas con derecho a participar en las mismas, puedan realizar sus inscripciones con la debida anticipación
2. Divulgar; promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores.
3. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para la participación y el desarrollo de las personas en los programas y acciones previstas.

Obligaciones de los funcionarios participantes.

Los funcionarios que participen de las actividades durante la ejecución del Plan de Desarrollo del Talento Humano 2015, tendrán a su cargo las siguientes obligaciones:

1. Revisar las condiciones de aceptación de cada una de las actividades, incluyendo aquellas que permiten la asistencia del grupo familiar.
2. Inscribirse en las fechas establecidas por la Subdirección de Talento Humano para cada una de las actividades. El funcionario participante al momento de inscribirse, acepta automáticamente para sí mismo y para su grupo familiar, las condiciones y especificaciones de la actividad.
3. Informar con una antelación no menor a dos (2) días hábiles del inicio de la actividad, la cancelación de asistencia a la misma, con el fin de garantizar la participación de otros servidores y sus familias. El incumplimiento de esta obligación, acarreará el descuento por nómina del valor de la actividad por cada una de las personas faltantes.
4. Asistir puntualmente a las actividades. Pasados los primeros diez minutos de inicio de la actividad, no se permitirá el ingreso.
5. Participar activamente en las actividades.
6. Respetar las reglas de las actividades y contribuir con el logro de los objetivos propuestos. Ello implica no incurrir en actuaciones que perturben o impidan el correcto desarrollo de las actividades.
7. Cuidar los elementos y recursos que le sean otorgados para el desarrollo de las actividades.
8. Participar en las actividades sin estar bajo los efectos del alcohol o de alguna sustancia alucinógena.
9. Rendir los informes de participación en las actividades, cuando a ello haya lugar.
10. Dar cumplimiento al Código de Ética y Valores del ICFES.
11. Realizar de manera respetuosa las sugerencias, quejas o reclamos respecto a las actividades, ante la Subdirección de Talento Humano.

En caso que el funcionario y/o grupo familiar, durante el desarrollo de las actividades ejecutadas

en el marco del Plan de Desarrollo del Talento Humano 2015, incurran en alguna conducta contraria al cumplimiento de sus obligaciones y al Manual de Ética y Valores del ICFES, serán excluidos de las mismas y no podrán participar en las actividades de Bienestar por el término de un (1) año contado a partir de la realización de la conducta.

Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades de tipo disciplinario que tales conductas pueden acarrear, según lo dispuesto en la Ley [734](#) de 2002 (Código Disciplinario Único).

Evaluación.

La Subdirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las acciones propuestas en el Plan de Desarrollo Humano 2015, de acuerdo a las especificaciones de los procedimientos y políticas aplicables a cada uno de los programas, para verificar la eficacia de las mismas y el efecto en las personas. y decidir sobre su modificación o continuidad.

Presupuesto.

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de, Bienestar y Calidad de Vida Laboral, Capacitación y formación. Salud y Seguridad en el Trabajo, y Estímulos e Incentivos. Los recursos se asignarán con base en la disponibilidad presupuestal del Instituto.

La Subdirección de Talento Humano incluirá dentro del presupuesto que se le asigne, el costo correspondiente a los programas que conformar el plan. Se harán ajustes acorde a los resultados arrojados por las evaluaciones y dependiendo las nuevas necesidades que se detecten en la vigencia actual.

Población Objetivo

Todos los funcionarios del Instituto son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario⁽¹⁾ cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.



Objetivos de Intervención

1. **Desarrollo y Crecimiento Personal:** Comprende la aplicación de metodologías y estrategias orientadas al fortalecimiento de la capacitación, profesionalización y especialización de los funcionarios, como también el fortalecimiento del liderazgo y de la gestión del conocimiento en la institución, enfocadas al reconocimiento de los funcionarios como personas integrales, sujetos a liecesidades de índole social, moral, material, familiar, afectivo, laboral y cultural.
2. **Clima y Cultura Organizacional:** Comprende la ejecución de estrategias, actividades y acciones para elevar los niveles de satisfacción laboral y el impacto de las mismas en los funcionarios, los cuales tienen repercusiones en su comportamiento en el trabajo, y que estarán enfocadas a transmitir un sentido de identidad y pertenencia, a facilitar la creación de un compromiso personal con el logro de los objetivos institucionales y a la demostración de conductas y desempeños coherentes con nuestros valores éticos.
3. **Innovación y Servicio:** Aplicación de metodologías para el fomento de la innovación en los procesos y servicios institucionales, a través del estímulo en la generación de conocimiento y proyectos de mejoramiento que permitan conseguir los objetivos institucionales y/o eleven la efectividad, satisfacción o competitividad del instituto.
4. **Fortalecimiento de la Vida Familiar.** Comprende la ejecución de estrategias, actividades y acciones para fomentar bienestar familiar, contribuyendo a la construcción de espacios de entretenimiento e integración de los funcionarios y sus familias, para elevar sus niveles de satisfacción y pertenencia con la institución.
5. **Fortalecimiento Calidad de Vida Laboral:** Ejecución de estrategias, actividades y acciones que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores, entendiendo las buenas relaciones como elemento fundamental para el desarrollo de las Unidades de Gestión, la facilitación del logro de los objetivos, la motivación y la autorrealización de los funcionarios.

6. Prevención y Salud. Comprende la aplicación de metodologías para la prevención y promoción de la salud y de una cultura de seguridad y salud en el trabajo como también del autocuidado, generando condiciones de trabajo saludables, promoviendo un alto nivel de bienestar físico y mental en los funcionarios, y proviniendo alteraciones en su salud derivadas de las condiciones de trabajo.

Cronograma

Son parte integral del presente plan los siguientes anexos:

Anexo 1: Cronograma general de actividades del Programa de Bienestar y Calidad de Vida Laboral.

Anexo 2: Cronograma general de actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 3: Cronograma general de actividades del Programa de Capacitación y Formación.

Anexo 4: Cronograma general de actividades del Programa de Estímulos e Incentivos.

Los programas están acompañados de un cronograma general de actividades, los cuales están establecidos en los Anexos 1, 2, 3 y 4, cuya ejecución será administrada por la Subdirección de Talento Humano a través de un cronograma detallado, en el cual se especificarán las actividades a desarrollar mensualmente.

<Nota: Cuadros no Incluidos, ver PDF>.

NOTA AL FINAL:

1. De acuerdo con el artículo [70](#) del Decreto 1227 de 2005, "se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él"



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo