

# COLEGIO DE BOYACÁ



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

TH-PL-03  
V.01 / 28-01-2026

**COLEGIO DE BOYACÁ**  
*“Iniciador de la Educación Pública en Colombia”*

**LUIS SANTIAGO GARCÍA CIFUENTES**  
Director General

**DIANA CAROLINA MORENO SUESCA**  
Subdirectora Administrativa y Financiera

**MERISOL RINCÓN GRANADOS**  
Subdirectora Académica

Tunja, enero de 2026

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	5
1. OBJETIVO.....	6
1.1. Objetivo General .....	6
1.2. Objetivos Estratégicos.....	6
2. ALCANCE .....	6
3. BASE LEGAL.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	7
4.1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	7
4.2. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG.....	8
4.3. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN.....	8
4.4. SUBCOMPONENTES DE LA POLÍTICA DE GETH.....	10
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....	10
5.1. MISIÓN.....	10
5.2. VISIÓN.....	1
2	
5.3. PRINCIPIOS ÉTICOS Y MORALES.....	12
5.4. PRINCIPIOS SANTANDERINOS.....	12
5.5. VALORES.....	1
3	
5.6. ESTRUCTURA ORGANICA.....	13
6. PRINCIPIOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	14
7. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS.....	15
7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	15
8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	20
8.1. ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.....	20
8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	20
8.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC.....	21
8.2.2. Plan de Seguridad y Salud Laboral .....	21
8.2.3. Plan de Bienestar e Incentivos.....	21
8.2.4. Movilidad .....	21

8.2.5.	Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad.....	21
8.2.6.	Clima Organizacional y Cambio Cultural.....	21
8.3.	INGRESO.....	22
8.3.1.	Provisión de empleo.....	22
8.3.2.	Plan de Vacantes.....	22
8.3.3.	Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	22
8.3.4.	Gestión de la Información.....	22
8.3.5.	Estrategia de Trámites y Certificaciones.....	22
8.3.6.	Meritocracia.....	22
8.3.7.	Conocimiento Institucional.....	23
8.4.	RETIRO .....	23
9.	ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) .....	23
10.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	23
11.	FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA .....	24
12.	EVALUACION DEL PLAN .....	25

## INTRODUCCIÓN

La Subdirección Administrativa y Financiera, en el marco de la Política Institucional de Talento Humano, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, documento a través del cual se definen las acciones estratégicas que van a determinar la culminación del Plan Estratégico Institucional.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y administración de personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Establecimiento Público.

# 1. OBJETIVO

## 1.1. Objetivo General

Alinear, los componentes que integran la gestión del talento humano con los objetivos institucionales mediante acciones que fortalezcan las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, gestión del rendimiento, administración de las situaciones administrativas liquidación y pago oportuno de salarios y prestaciones sociales.

## 1.2. Objetivos Estratégicos

- Determinar la oportuna forma de provisión de los empleos de planta de personal de la Entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente la liquidación oportuna de los salarios, y prestaciones sociales a que tienen derecho los servidores públicos del establecimiento.
- Fortalecer y desarrollar las habilidades, competencias y conocimientos de los servidores públicos de la Entidad a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Promover estrategias que permitan implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropias, analizar, difundir y preservar el conocimiento, mejorar la prestación de servicios a sus grupos de valor y facilitar procesos de innovación.
- Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos con e fin de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y colaboradores del Establecimiento Público Colegio de Boyacá.
- Establecer e implementar programas que

# 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del Colegio de Boyacá y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

# 3. BASE LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia 1991.	Constitución política de Colombia

NORMA	DESCRIPCION
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
Ley 909 de 2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
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 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
Guía DAFP	Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

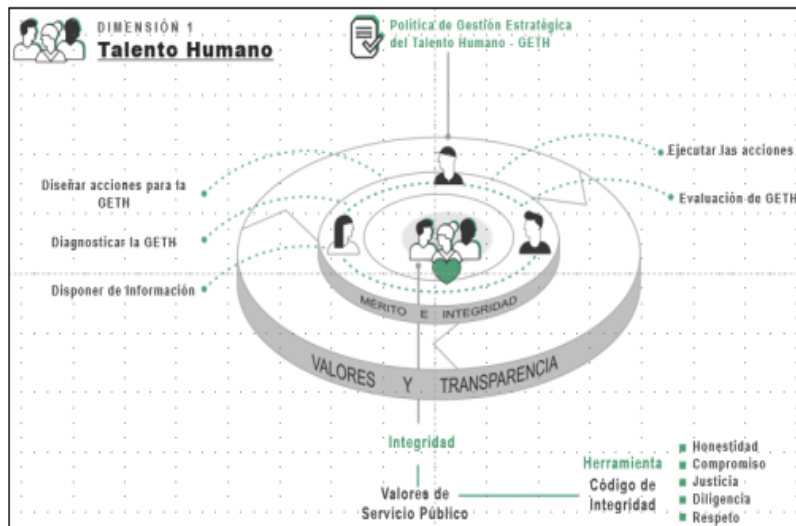
## 4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

### 4.1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



## 4.2. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO – MIPG



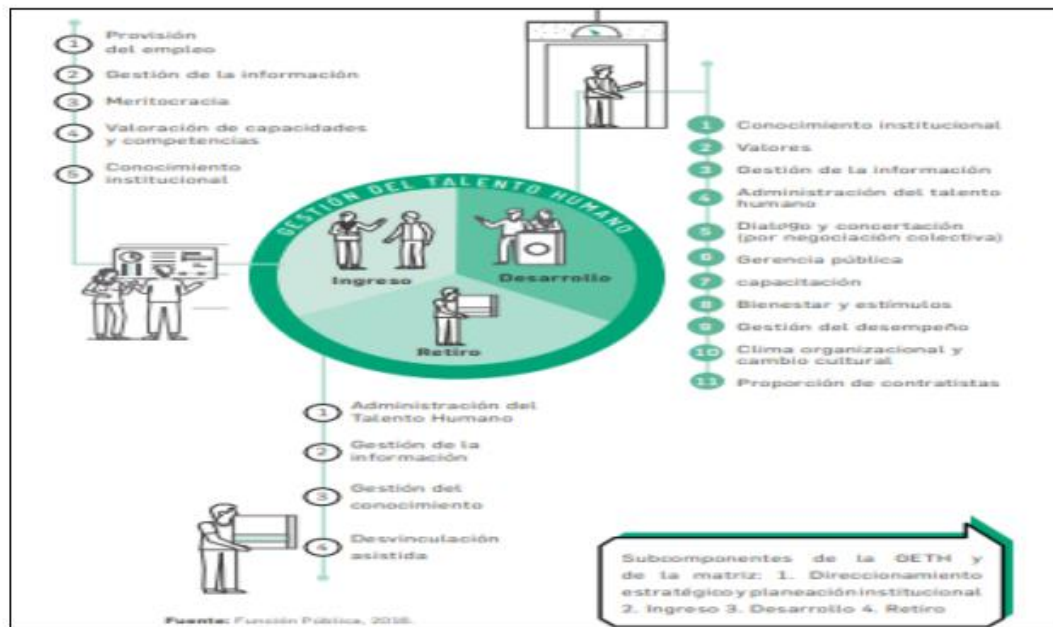
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

## 4.3. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle al Establecimiento las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor

público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

## 4.4. SUBCOMPONENTES DE LA POLÍTICA DE GETH



Esta dimensión orienta el 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. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

## 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTEGICO

### 5.1. MISIÓN

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá, Claustro Santanderino iniciador de la Educación Pública en Colombia, ofrece servicio educativo de calidad que orienta a los estudiantes el ser, hacer, actuar y pensar para la transformación social, formando líderes íntegros.

## 5.2. VISIÓN

Para el 2030, el Establecimiento Público Colegio de Boyacá continuará posicionándose como uno de los mejores colegios a nivel local, regional y nacional, por su calidad en la prestación del servicio educativo, excelencia académica, apropiación pedagógica, convivencia armónica y formación en valores a través de procesos incluyentes y equitativos.

## 5.3. PRINCIPIOS ÉTICOS Y MORALES

1. El cumplimiento de las normas
2. La supremacía de la Constitución Política de Colombia.
3. El acatamiento del Código de la infancia y Adolescencia.
4. El cumplimiento de la Ley General de Educación.
5. El respeto y garantía del pleno equilibrio de los derechos humanos.
6. La solidaridad como el criterio rector del funcionamiento de la Institución y elemento fundamental dentro de la convivencia pacífica.
7. La integridad y dignidad del ser humano.
8. La excelencia académica y comportamental.
9. La justicia, reconociendo a cada uno lo que le corresponde.

## 5.4. PRINCIPIOS SANTANDERINOS

1. Los principios Santanderinos pueden concretarse en lineamientos esenciales que acompañan la formación en el Colegio de Boyacá.
2. Desarrollo de Cultura y Pedagogía de la democracia, y de la formación de ciudadanos útiles.
3. Conocimiento y respeto de la Constitución y las leyes, prevaleciendo sobre los intereses personales o grupales.
4. Defensa de la libertad del ciudadano dentro del orden, como garantía de institucionalidad y base de la construcción de la República.
5. Estímulo al pensamiento reflexivo y crítico de los educandos, educadores, funcionarios y directivos, de tal manera que se permitan transformaciones creativas, humanistas y científicas en la organización institucional.

6. La Educación Pública como fundamento para alcanzar la felicidad y el progreso de los pueblos, por lo tanto, liberadora de esclavitudes culturales como los prejuicios, la exclusión y la ignorancia.
7. El liderazgo orientado hacia la construcción de una sociedad más justa, equitativa, solidaria y pacífica.

## 5.5. VALORES

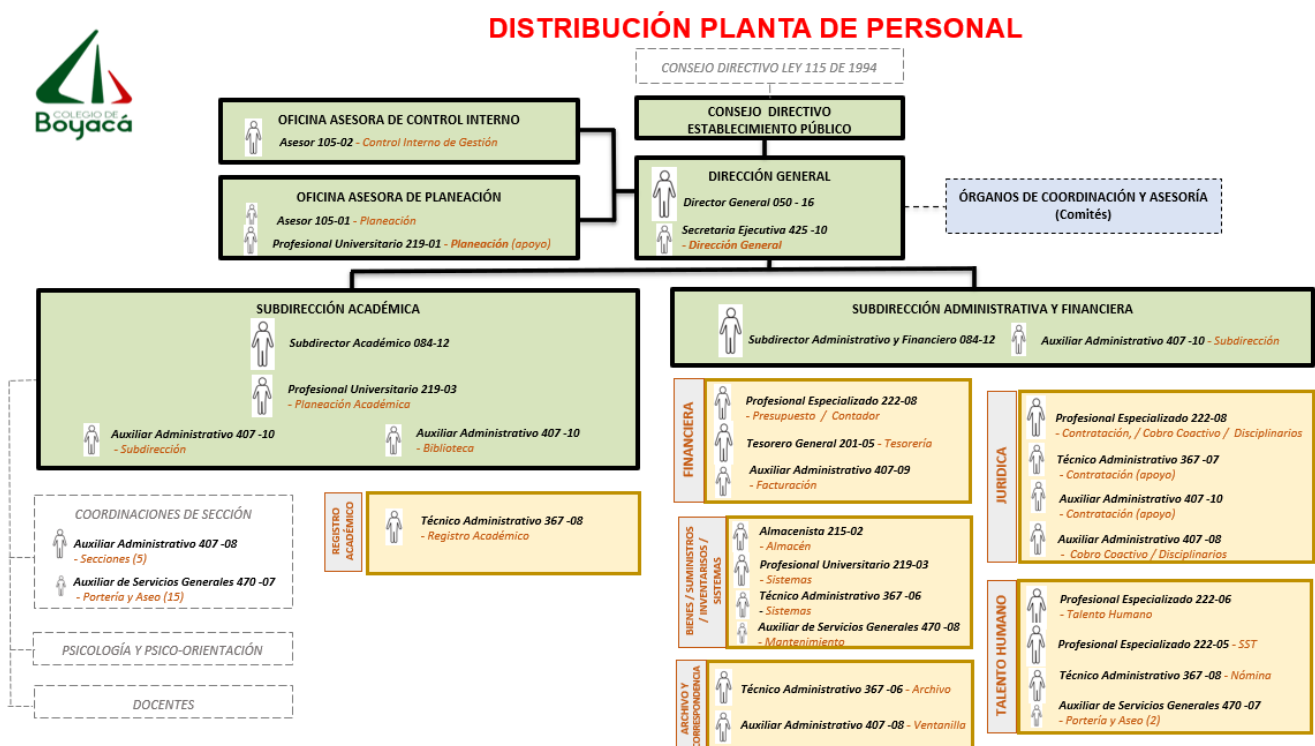
1. El amor por la vida y por el conocimiento.
2. El reconocimiento de la libertad, la igualdad y dignidad de cada persona.
3. La pertenencia e identidad con el Colegio de Boyacá.
4. La confianza como base de la solidaridad y de la seguridad.
5. La paz como resultado de la justicia y de la solución pacífica de conflictos.
6. La responsabilidad social e individual, de todos los miembros de la comunidad.
7. La autenticidad como fundamento de la verdad.
8. La creatividad como base del progreso personal y cultural

## 5.6. ESTRUCTURA ORGANICA

Para cumplir con la Misión y atender las funciones y competencias que le determina la Constitución Política y la Ley, el Colegio de Boyacá tendrá la siguiente Estructura Orgánica:

1. Consejo Directivo Establecimiento Público.
2. Dirección General.
  - 2.1 Oficina de Control Interno.
  - 2.2 Oficina Asesora de Planeación.
3. Subdirección Académica.
4. Subdirección Administrativa y Financiera
5. Órganos de Coordinación y Asesoría.

## A) ORGANIGRAMA



## 6. PRINCIPIOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**Orientación a resultados:** La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado.

En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

**Articulación interinstitucional:** La estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.

**Excelencia y calidad:** Desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.

**Toma de decisiones basada en evidencia:** Cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en

intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

**Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

**Enaltecimiento del servidor público:** El principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues solo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito en cualquier institución.

**Compromiso:** La gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

**Acompañamiento gradual:** A partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la gestión estratégica del talento humano.

**Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.

**Mejoramiento continuo:** poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

## 7. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta el Colegio de Boyacá.

### 7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal aprobada del Establecimiento Público está conformada por un total de 23 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	No. Cargos
<b>Directivo</b>	Director General de Entidad Descentralizada	050	16	1
	Subdirector General de Entidad Descentralizada	084	12	2
<b>Asesor</b>	Asesor de Planeación	105	01	1
	Asesor Control Interno	105	02	1
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	222	08	2
	Profesional Especializado	222	06	1
	Profesional Especializado	222	05	1
	Profesional Universitario	219	01	1
	Profesional Universitario	219	03	2
	Tesorero General	201	05	1
	Almacenista	215	02	1
<b>Técnico</b>	Técnico Administrativo	367	08	2
	Técnico Administrativo	367	07	1
	Técnico Administrativo	367	06	2
<b>Asistencial</b>	Secretaria Ejecutiva	425	10	1
	Auxiliar Administrativo	407	10	4
	Auxiliar Administrativo	407	09	1
	Auxiliar Administrativo	407	08	7
	Auxiliar Servicios Generales	470	08	1
	Auxiliar Servicios Generales	470	07	17
<b>Total</b>				<b>50</b>

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado	Carácter del empleo	Tipo Nombramiento
	<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>				
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada	50	16	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Secretaria Ejecutiva	425	10	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Asesor	105	1	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Asesor	105	2	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
	<b>SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA</b>				
1 (uno)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	84	12	Libre nombramiento y remoción	1 LNR

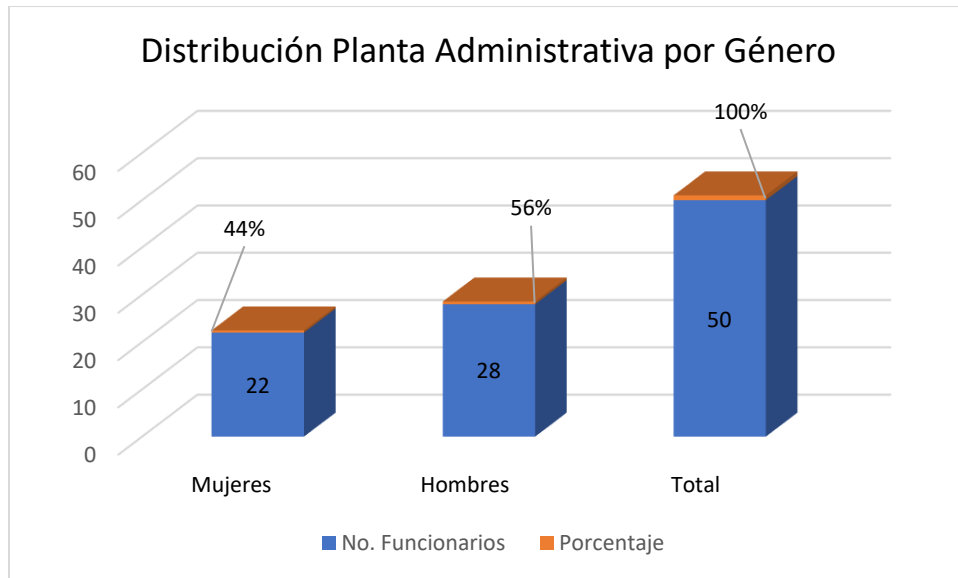
No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado	Carácter del empleo	Tipo Nombramiento
	<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>				
1 (uno)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	84	12	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
	<b>PLANTA GLOBAL</b>				
1 (uno)	Tesorero General	201	5	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
1 (uno)	Almacenista	215	2	Libre nombramiento y remoción	1 LNR
2 (dos)	Profesional Especializado	222	8	Carrera administrativa	2 provisional
1 (uno)	Profesional Especializado	222	6	Carrera administrativa	1 encargo
1 (uno)	Profesional Especializado	222	5	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Profesional Universitario	219	3	Carrera administrativa	2 provisional
1 (uno)	Profesional Universitario	219	1	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Técnico Administrativo	367	8	Carrera administrativa	1 provisional- 1 Encargo
1 (uno)	Técnico Administrativo	367	7	Carrera administrativa	1 provisional
2 (dos)	Técnico Administrativo	367	6	Carrera administrativa	1 provisional
4 (cuatro)	Auxiliar Administrativo	407	10	Carrera administrativa	2 provisional- 2 Encargo
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	407	9	Carrera administrativa	1 provisional
7 (siete)	Auxiliar Administrativo	407	8	Carrera administrativa	7 provisional
1 (uno)	Auxiliar de Servicios Generales	470	8	Carrera administrativa	1 Carrera
17 (diecisiete)	Auxiliar de Servicios Generales	470	7	Carrera administrativa	4 Carrera - 13 Provisional

### 6.3 CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

Distribución de la Planta Administrativa por Género:

Género	No. Funcionarios	%
Mujeres	22	44%

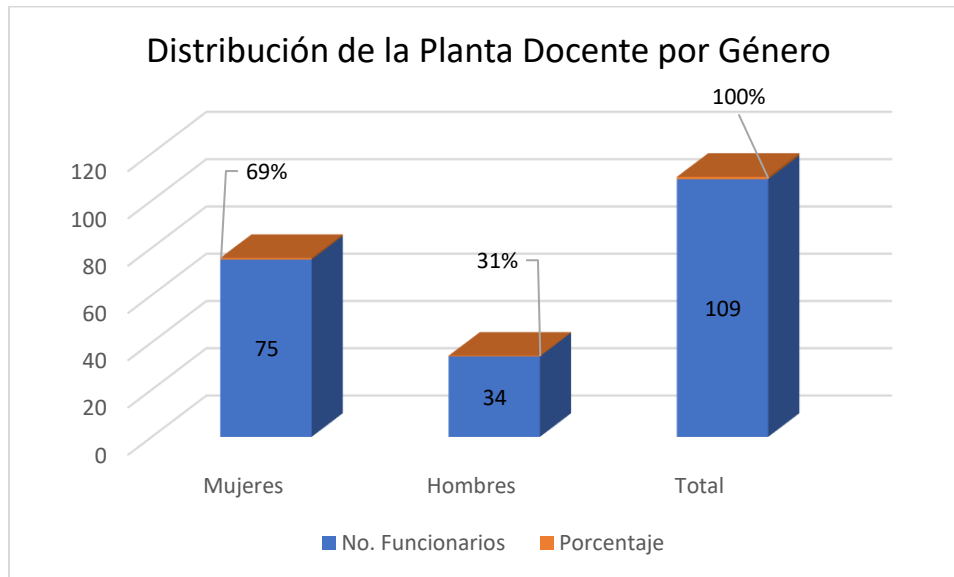
Hombres	28	56%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



En la población de la planta administrativa del Colegio de Boyacá predomina el género masculino, representado en un 56%, frente al género femenino con 44 %.

Distribución de la Planta Docente por Género:

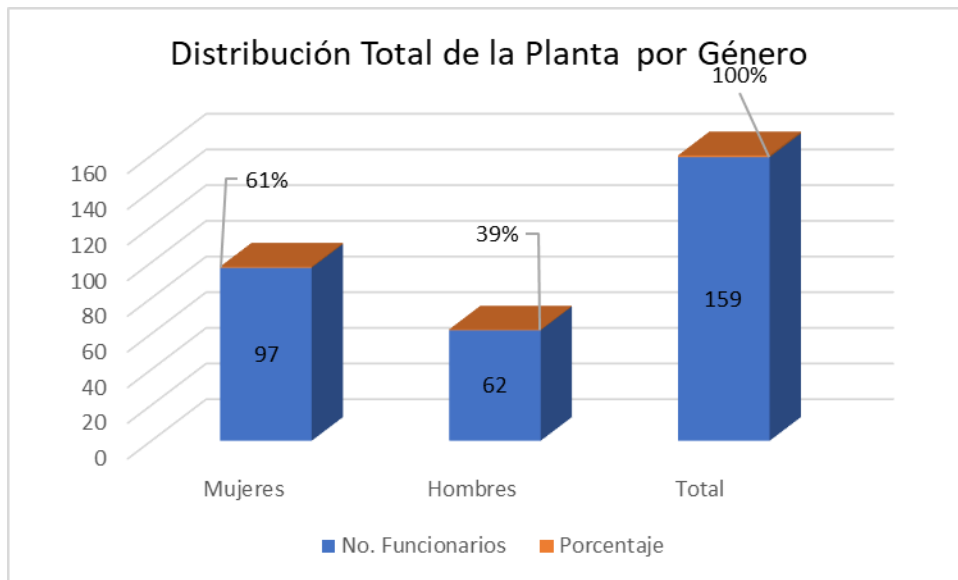
Género	No. Docentes	%
Mujeres	75	69%
Hombres	34	31%
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>



En la caracterización de la planta docente el porcentaje de mujeres corresponde al 69% y hombres el 31%, predominando el número de mujeres.

#### Distribución Total de la Planta:

Género	No. Funcionarios	%
Femenino	97	61%
Masculino	62	36%
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



El total de la planta tanto docente como administrativa, está compuesta por un 61% de mujeres y un 39% hombres.

## 8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### 8.1. ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

### 8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico del Colegio de Boyacá.

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

### 8.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del establecimiento, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

### 8.2.2. Plan de Seguridad y Salud Laboral

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

### 8.2.3. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la entidad y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

### 8.2.4. Movilidad

La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

### 8.2.5. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Como soporte de la planeación, Talento Humano continuará en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 8.2.6. Clima Organizacional y Cambio Cultural

La entidad iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

### 8.3. INGRESO

#### 8.3.1. Provisión de empleo

La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes supere 92% de la planta.

#### 8.3.2. Plan de Vacantes

El Establecimiento Público en su momento procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- En encargo mientras se surte el proceso de selección.
- Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

En los casos que se decida proveer una vacante temporal se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

El Establecimiento Público proporcionará a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de los recursos con que cuente el Colegio, en caso de no contar con el total de los recursos se realizará paulatinamente.

#### 8.3.3. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Establecimiento Público anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

#### 8.3.4. Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

#### 8.3.5. Estrategia de Trámites y Certificaciones

La estrategia de trámites y certificaciones estará orientada al diseño y la aplicación de un instrumento que permita medir la satisfacción de los usuarios (encuesta de satisfacción al cliente)

#### 8.3.6. Meritocracia

Se proveerán las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

### 8.3.7. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

## 8.4. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

## 9. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

El modelo integrado de planeación y gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito. La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo para una buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG, además, es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas.

La estrategia de implementación de la política de GETH, en ese contexto, se articula e integra al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen. El MIPG reconoce la vital importancia de los gerentes y directivos públicos para liderar el óptimo desarrollo de las actividades y la ejecución de las metas que llevan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos. Por ello, para el modelo se precisa que los gerentes y, en general, el equipo directivo, cuenten con las competencias necesarias para conducir la entidad hacia los resultados esperados y dar solución efectiva a los problemas, interpretar su entorno, tomar las mejores decisiones y desarrollar a la entidad.

## 10. 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.

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>
<b>Ruta de la Felicidad</b>	
La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
<b>Ruta del Crecimiento</b>	
Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información
<b>Ruta del Servicio</b>	
Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
<b>Ruta de la Calidad</b>	
La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
<b>Ruta de Análisis de Datos</b>	
Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones

## 11. FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA

La planeación de la gestión del talento humano del Establecimiento Público Colegio de Boyacá, se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

<b>LINEA ESTRATÉGICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACCIONES</b>
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores de la entidad	Políticas de Gestión del Talento Humano  Plan Anual de Vacantes	Adoptar la política de gestión de talento humano  Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano 2025 Actualizar el plan de previsión de recursos humanos 2025

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACCIONES</b>
			Actualizar el plan anual de vacantes 2025  Realizar la caracterización de funcionarios
Cultura y Clima Organizacional Desarrollar el	Mejoramiento de las Condiciones de Vida Laboral	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos  Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaboración Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025  Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación o.	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación 2025 Determinar necesidades de inducción, reinducción, entrenamiento
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los sistemas de información y comunicación de la entidad.	Informe de caracterización de personal  Estrategia de Comunicación	Elaborar caracterización de personal.

## 12. EVALUACION DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Colegio de Boyacá son los siguientes:

<b>MECANISMOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>PERIODICIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Cada vez que se convoque el comité	Miembros del comité
Plan de acción	anual	Asesor de Planeación
Informes de seguimiento control interno	De conformidad plan de acción o quien haga sus veces	Jefe de Control Interno o quien haga sus veces

Los indicadores de medición de la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano son los mismos indicadores que contienen los planes anuales de:

- Plan Anual de Vacantes

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación PIC
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST
- Plan de Bienestar e Incentivos

Tatiana Mercedes Fajardo/Profesional Especializado Cód. 222 Grado 06

Revisó: Carlos Hernán Moreno Espejo/Asesor de Planeación

Revisó: Merisol Rincon Granados/Subdirectora Académica

Aprobó: Diana Carolina Moreno Suesca/Subdirectora Administrativa y Financiera