



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2016 - 2021
DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL



ABRIL, 2016



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ETITC	4
4.1. Reseña Histórica de la ETITC	4
4.2. Funciones de la Entidad	6
4.3. Estructura	6
4.4. Objetivos misionales de la ETITC	7
4.5. Misión	8
4.6. Visión	8
4.7. Principios Éticos	8
4.8. Valores Éticos	10
5. DIAGNÓSTICO INTERNO	11
5.1. Análisis de la Gestión del Talento Humano- Matriz DOFA	16
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	17
6.2. Visión Área de Talento Humano	17
6.3. Política del Área de Talento Humano	18
6.4. Estrategias	22



INTRODUCCIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central adopta el Plan Estratégico del Talento Humano para el periodo fiscal 2016-2021, como una política orientadora al procedimiento de selección, de los programas de Bienestar y capacitación, Sistema de salud en el Trabajo, con el propósito a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Escuela, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Este plan se constituye en un instrumento básico, que soporta el logro del mejoramiento de la calidad de la gestión institucional y Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia y eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste y cumplir a la Escuela para la cual labora.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus servidores, son ellos los que hacen las entidades con el despeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

1. JUSTIFICACIÓN

Con la expedición de la ley 909 de 2004, las unidades de personal de las entidades son la estructura básica de la Gestión del Talento Humano en la Administración pública, es la encargada de elaborar y ejecutar los planes estratégicos del Talento Humano, el Plan anual de vacantes, elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones, determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección. Es el encargado de diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo a la norma de capacitación.

Por lo anterior se hace necesario establecer un documento base que oriente la gestión estratégica del Talento Humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central a través de la formulación de planes y programas que sean articulados entre sí, logrando el desarrollo integral de los servidores públicos de la Escuela tecnológica Instituto Técnico Central.



2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Planear, organizar, desarrollar y coordinar la gestión el Talento humano para contribuir al mejoramiento de competencias, habilidades, conocimiento y calidad de vida de los servidores públicos.

2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Actualizar el Plan estratégico de Talento Humano.
- ✓ Planear, ejecutar y evaluar el plan de Bienestar laboral y capacitación para contribuir con el clima laboral y a la calidad de vida de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer la cultura del auto cuidado, la prevención y manejo del riesgo a través del sistema de gestión de salud en el trabajo.
- ✓ Administrar la nómina y prestaciones sόcales de los servidores públicos de la Escuela.
- ✓ Coordinar la Evaluación del desempeño
- ✓ Administrar la vinculaci3n, permanencia y retiro de los servidores pύblicos de la Escuela.

3. ALCANCE

El Plan estrat4gico de Talento Humano est4 dirigido a todos los servidores pύblicos de la Escuela Tecnol3gica Instituto T4cnico Central,

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRAT4GICO DE LA ETITC

4.1. Reseña Hist3rica de la ETITC

El 9 de febrero de 1896 llegan los seis primeros Hermanos de la Salle al “Asilo de San Jos4”, antiguo Colegio del Esp4ritu Santo, para ensear “Artes y Oficios”. As4 naci3 la “Escuela de Artes y Oficios” futuro Instituto T4cnico Central.

El 19 de marzo de 1904 el Dr. Antonio Jos4 Uribe, previo acuerdo con el Hermano Visitador Provincial de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, inaugur3 la Escuela Central de Artes y oficios de Bogot4. Al aao siguiente, se expidi3 el Decreto No. 146 por el cual se reorganizaba la Escuela y se establec4 el Plan de Estudios con las especialidades de Mec4nica, Fundici3n, Herrer4a, Calderer4a, Ebanister4a, Zapater4a, Talla, Modelaje y Fabricaci3n de Tejidos.



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

En el año de 1910 se graduaron los cinco primeros Técnicos en Construcciones de Cemento, Mecánica y Electricidad, Dibujo e Industria Textil, además, se realizó la Primera Exposición Industrial del país, organizada por la Escuela Central de Artes y Oficios con motivo de la celebración del Primer Centenario de la Independencia. Entre los años 1920 y 1930 se construye la actual planta física, bajo la responsabilidad del arquitecto Hermano Benjamín Geric y con la colaboración de los ingenieros egresados del Instituto y estudiantes de ese momento.

Luego llegaría el año de 1931, en efecto mediante el Decreto 2219 del 18 de diciembre el gobierno nacional fusionó el Instituto Técnico Central con la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional. Los Hermanos salieron del Técnico luego de graduar aproximadamente 150 ingenieros quienes se organizaron en torno a la Sociedad de Ingenieros del ITC.

Entre 1932 y 1951 la institución es dirigida por rectores laicos. En este período cambia de nombre varias veces, denominándose Escuela de Artes Manuales, Escuela Industrial e Instituto Técnico Superior, manifestando deterioro notable en sus talleres, planta física y administración. Los egresados se agremiaron entorno a SOCOTEIN (Sociedad Colombiana de Técnicos Industriales)

En 1951, el presidente Laureano Gómez devolvió la dirección del Instituto a los Hermanos, quienes al reasumir la dirección de la Institución señalaron sus derroteros para hacer del Instituto, el gran centro de formación de jóvenes para la industria. En los años cincuenta, nació el Bachillerato Técnico Industrial en Colombia.

En 1977 el Hermano Luis Alejandro Ruiz Martínez funda las Carreras Intermedias Profesionales, hoy, Programas de Educación Superior. Por el Decreto 2809 del 31 de marzo, se autorizó al Técnico Central para ofrecer Carreras Intermedias (Docencia Industrial Mecánica, Docencia Industrial en Electricidad, Docencia Industrial en Diseño y Construcción, Electromecánica, Procesos Industriales y Diseño y Construcción de Máquinas y Herramientas), dando lugar a la recuperación de esa vieja tradición de principios de siglo de impartir Educación Postsecundaria.

En 1981 pasó a ser Unidad de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional. El Decreto 2859 del 26 de noviembre de 1984 declaró como MONUMENTO NACIONAL el edificio donde funciona el Instituto Técnico Central.

Mediante Decreto 758 del 26 de abril, se declaró al Instituto Técnico Central ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, además, en este año, mediante Resolución No. 8705 del 5



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

de julio, el Ministerio de Educación Nacional, autoriza la experimentación del Plan de Estudios para la Especialidad de Sistemas y Computación en el Instituto Técnico Central. En el 2005 se conmemoran los 100 años de fundación del Instituto Técnico Central y se crea el programa de Sistemas.

Durante el 2006, el Instituto recibió la visita de los Pares Académicos y el 1 de Diciembre por medio de la Resolución 7772 del Ministerio de Educación Nacional, otorga el carácter de Escuela Tecnológica o Institución Universitaria, el estatus que le corresponde y lo posicionan como la primera Escuela Tecnológica oficial de Colombia, confiriéndole nuevamente la potestad de graduar ingenieros como en la primera época, aprobando la Ingeniería en Diseño de Máquinas y Productos Industriales y la Ingeniería en Procesos Industriales. Nace el Programa de Mecatrónica y la Especialización en Mantenimiento Industrial.

En 2008 es reconocida por la UNESCO en el área de Educación Técnica y Profesional, lo mismo que por el Ministerio de Educación Nacional con el Premio a la Calidad Educativa. Este último premio le es otorgado nuevamente en 2011 y 2012.

4.2. Funciones de la Entidad

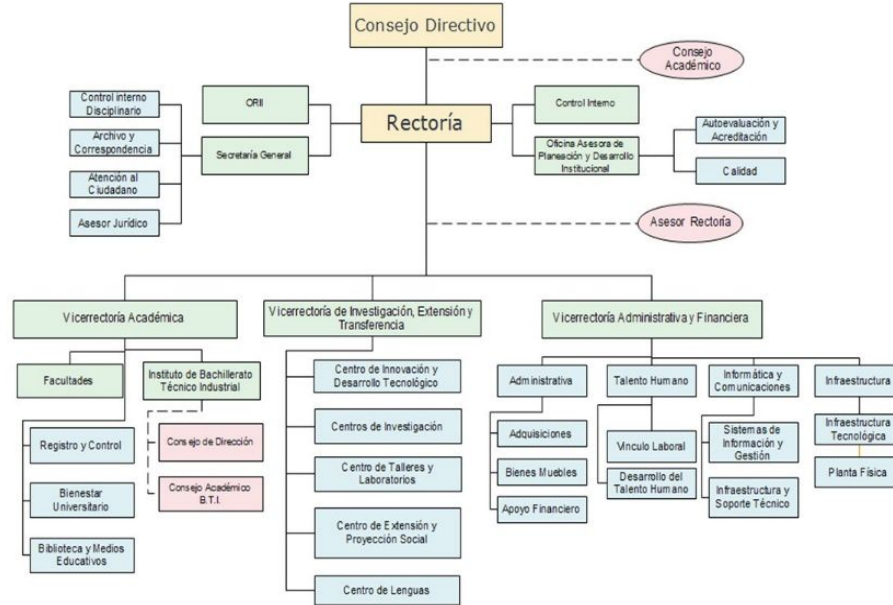
Para lograr los objetivos, la institución cumplirá las funciones básicas de Docencia, Investigación y Proyección Social. Para el buen logro de sus funciones la institución velará por autoevaluarse y autorregularse continua, sistemática y responsablemente.

4.3. Estructura



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior



Fuente: Oficina calidad, 2016.

4.4. Objetivos misionales de la ETITIC

- ✓ Contribuir a la formación ciudadana mediante una educación para la ética, la paz, la democracia y la práctica de los derechos humanos.
- ✓ Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía.
- ✓ Desarrollar programas académicos de formación profesional en los niveles de: Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y Posgrados.
- ✓ Ampliar cobertura y asegurar la permanencia de los estudiantes que ingresen a los programas de educación superior.
- ✓ Producir conocimientos en el ámbito de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, y desarrollar procesos de innovación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los colombianos.
- ✓ Socializar los saberes de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, que faciliten la relación Universidad - Empresa - Estado.
- ✓ Fomentar el mejoramiento permanente de la calidad académica y contribuir al logro de la calidad educativa del país.
- ✓ Formar profesionales de calidad con altas competencias que lideren procesos para el desarrollo tecnológico e industrial del país.
- ✓ Fomentar la investigación y transferencia de tecnología que contribuyan con el desarrollo económico y social del país.
- ✓ Promover la educación y culturas ecológicas para conseguir un medio ambiente sano y armónico.



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

- ✓ Promover la formación de profesionales que se integren en un mundo globalizado a través de procesos de internacionalización de la educación superior y mejoramiento de competencias en lenguas extranjeras.

4.5. Misión

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma personas creativas y competentes en las áreas técnicas, tecnológicas e ingenierías capaces de solucionar problemas a través de la investigación aplicada.

4.6. Visión

Seremos reconocidos como una institución educativa competitiva en la formación técnica, tecnológica y de ingeniería desarrollando competencias en las personas, para que aporten innovación y cambio en el mundo laboral, industrial, social y ambiental.

4.7. Principios Éticos

Se adoptan como principios generales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central los siguientes:



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

Antropologico

Orientar todas sus acciones a desarrollar en los educandos, las potencialidades del ser humano y el conocimiento y vivencia de los derechos humanos

Integralidad

Buscar la formación integral de los educandos, atendiendo al desarrollo de su espíritu crítico y reflexivo, libertad de pensamiento, autonomía personal y pluralismo frente a las ideologías.

Identidad y Pertinencia

Propender para que los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, padres de familia, etc., actúen siempre en beneficio de la Institución y en función del bienestar y progreso de la misma.

Unidad

Conformar una Unidad Educativa, articulando los niveles de técnica profesional, tecnología, profesional y posgrados

Organización:

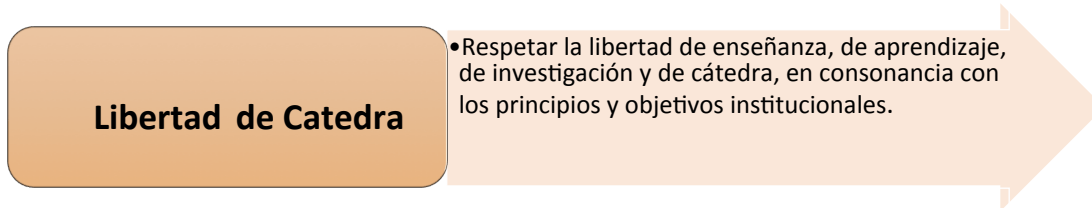
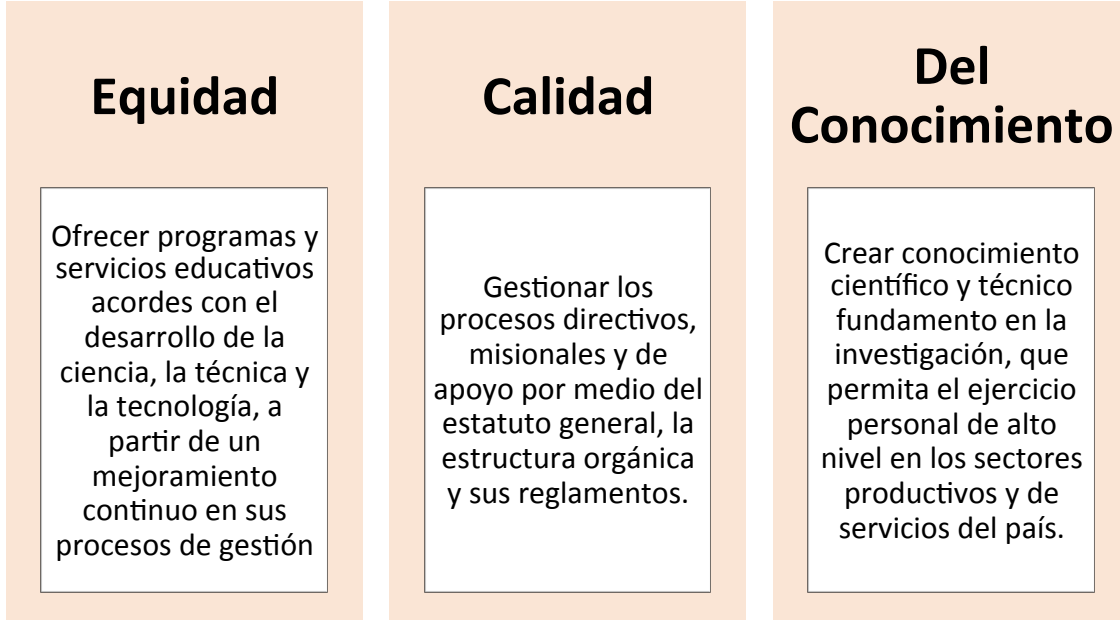
Gestionar los procesos directivos, misionales y de apoyo por medio del estatuto general, la estructura orgánica y sus reglamentos.

Autonomía

Determinar con independencia sus actividades académicas, administrativas y financieras, sin mengua de las funciones de inspección y vigilancia que le corresponden al Estado

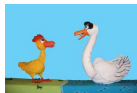


ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior



4.8. Valores Éticos

Para seguir construyendo espacios y esquemas de formación y convivencia donde sea posible aprovechar las bondades del avance científico y tecnológico y compartir la riqueza del acervo axiológico, histórico e institucional, se propone a la comunidad educativa hacer suyo e incorporar los siguientes valores a aquellos que la han caracterizado por más de un siglo de existencia.



La Autoestima: Es valorarse así mismo, reconocer sus cualidades y limitaciones.



El Sentido de Pertenencia: Identificarse con la Institución apoyando proyectos



El Respeto: Consideración, atención, miramiento con las demás personas.



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior



La Responsabilidad: Aceptar las consecuencias de nuestros actos libres y conscientes.



La Honestidad: Expresarnos con veracidad, transparencia, claridad y rectitud.



El Compromiso: Colocar todas nuestras capacidades al servicio de Dios y del hombre.



La Tolerancia: Aceptar a los demás en su individualidad y con sus diferencias.



La Justicia: Conocer, respetar, y hacer valer los derechos de los demás.



La Lealtad: Ser fiel, veraz, honesto, sincero en todo momento y circunstancia.



La Solidaridad: Identificarnos y ayudar a los menos favorecidos en sus problemas y necesidades.

5. DIAGNÓSTICO INTERNO

Se realizó la planeación del área de atento humano a mediano plazo, donde se proyectaron los planes de Bienestar laboral, capacitación, plan anual de vacantes y Sistema de seguridad y salud en el Trabajo lo planes incluyen cronogramas y actividades a realizar durante la vigencia.

Mediante Decreto 902 y 903 de 2013 se aprobó la estructura y la Planta de personal de la Escuela tecnológica Instituto técnico Central y se determinaron las funciones de sus áreas, Estableciendo la Estructura, y la planta administrativa y docente.



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
 Establecimiento Público de Educación Superior

La Estructura de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, es la siguiente:

1. Consejo Directivo.
2. Consejo Académico.
3. Despacho de la Rectoría.
 - 3.1. Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Institucional.
4. Secretaría General.
5. Vicerrectoría Académica.
 - 5.1. Facultades.
 - 5.2. Instituto de Bachillerato Técnico Industrial.
6. Vicerrectoría de Investigación, Extensión y Transferencia.
7. Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
8. Órganos de Asesoría y Coordinación.
 - 8.1. Comisión de Personal.
 - 8.2. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

En la Actualidad la escuela cuenta con la siguiente distribución por nivel jerárquico así: 100 empleos en la Planta de personal Administrativa, 95 Docentes de Educación Superior y 85 Docentes del Bachillerato Técnico Industrial

No. de Cargo	Denominación	Código	Grado
1 (uno)	Rector de Escuela Tecnológica	0052	14
1 (uno)	Asesor	1020	05
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
1(uno)	Técnico Administrativo	3124	07
2 (dos)	Conductor Mecánico	4103	20
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	secretario GENRAL DE LA escuela tecnológica	0185	07
Tres (3)	Vicerrector de Escuela Tecnológica	0065	09
Cinco(5)	Decano de Escuela Tecnológica	0160	07
1 (uno)	Director de Instituto	0095	09
1(unos)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07
Seis(6)	Profesional Especializado	2028	15
Doce(12)	Profesional Especializado	2028	13
Tres(3)	Profesional de Gestión Institucional	2165	13
Siete(7)	Profesional Universitario	2044	11
Tres(3)	Profesional Universitario	2044	06
Uno (1)	Profesional Universitario	2044	05
Uno (1)	Profesional Universitario	2044	04



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

Dos(2)	Profesional Universitario	2044	03
Uno (1)	Técnico Área de la salud	3234	12
No. de Cargo	Denominación	Código	Grado
Seis (6)	Técnico Administrativo	3124	12
Uno(1)	Técnico Administrativo	3124	10
Uno(1)	Técnico Administrativo	3124	05
Siete (7)	Técnico Operativo	3132	12
Uno(1)	Técnico Operativo	3132	11
Cinco (5)	Técnico Operativo	3132	09
Dos(2)	Técnico Operativo	3132	07
Uno (1)	Auxiliar de Técnico	3054	07
Dos (2)	Auxiliar de técnico	3054	05
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	4210	15
Dos(2)	Secretario	4178	13
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	4044	23
Uno(1)	Auxiliar Administrativo	4044	15
Cuatro (4)	Auxiliar Administrativo	4044	10
Dos (2)	Auxiliar Administrativa	4044	09
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	4044	08
Dos (2)	Operario	4167	06
Cinco	Auxiliar de Servicio Generales	4064	06
Uno (1)	Enfermero Auxiliar	4128	07

Planta de personal Docente de Los Programa de Educación superior de la Escuela Tecnológica Instituto técnico Central:

No de cargos	Denominación del cargo
Cuarenta (40)	Docente Tiempo completo
Cincuenta y Cinco (55)	Docente de Medio Tiempo

Planta Docente del Bachillerato Técnico Industrial:

No. de cargos	Denominación del cargo
Ochenta y Cinco (85)	Docente Tiempo completo

El acceso a los cargos públicos de la Escuela tendrá como principio rector el mérito y la comprobación de las más altas calidades y competencias profesionales. Concursos abiertos para todos los cargos de la Administración Pública: para garantizar el ingreso y permanencia de los mejores servidores con base en el mérito.



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

El Programa de Bienestar e incentivos, y capacitación se enmarcan en el decreto ley 1567 de 1998, orientados a la planificación ejecución y evaluación de programas y actividades que dan respuesta a las necesidades de los servidores, para contribuir a la misión y a la visión de la Escuela.

Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA):

En la Escuela Tecnológica ITC, el estado de la implementación del PIGA se evidencia en la revisión de la trazabilidad de la primera versión del documento Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) de la ETITC (formulado con lineamientos del 2005 del Departamento Técnico Administrativo - Medio Ambiente). La segunda versión de este documento PIGA para a vigencia 2016 – 2019, debe realizar una serie de acciones analizadas en el siguiente cuadro resumen, para dar cumplimiento con los lineamientos vigentes por la Secretaría Distrital de Ambiente, para la implementación del PIGA según la Resolución 242 de 2014:

Tabla. Estado implementación PIGA en la ETITC.

ASPECTOS ESTRUCTURALES PIGA	ESTADO APLICACIÓN	OBSERVACIONES	ACCIONES A REALIZAR
1. Período de implementación.	No implementado.	Al iniciar el periodo de gobierno del Alcalde Mayor, se tendrán ocho (8) meses para que se formule su PIGA. Integrará dos aspectos: ❖ Documento –PIGA- ❖ Plan de acción anual.	Actualizar y reformular el Documento PIGA, con su respectivo plan de acción anual vigencia 2016.
2. Presenta estructura determinada en Resolución 242 de 2014.	No implementado.	La estructura del PIGA se rige bajo los lineamientos de la Resolución 242 de 2014.	Reestructurar y actualizar el documento PIGA.
3. Designación gestor ambiental y creación Comité PIGA.	Implementado.	Mediante acto administrativo se designa el gestor ambiental y con una resolución se crea el comité PIGA.	Elaborar una resolución con la designación del gestor ambiental y comité PIGA.
4. Formulación PIGA.	Parcialmente implementado.	Revisión de capítulos documento PIGA.	Comparación del PIGA formulado con los nuevos capítulos estructurados.
4.1. Descripción institucional.	Parcialmente implementado.	Se encuentra la condición geográfica de	Se ampliará la descripción institucional su localización,



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

		la ETITC.	estructura operativa y procesos que realiza.
4.2. Política Ambiental.	Parcialmente implementado.	Está formulada una política ambiental, la cual se debe modificar y enfocar a los aspectos característicos vigentes.	Se actualizará la política ambiental incluyendo los compromisos de prevenir la contaminación, mejora continua y cumplir con la normatividad ambiental vigente. Incluyendo aspectos como su pertinencia frente a la misión y visión de la ETITC y articulación con el Sistema Integrado de Gestión.
ASPECTOS ESTRUCTURALES PIGA	ESTADO APLICACIÓN	OBSERVACIONES	ACCIONES A REALIZAR
4.3. Planificación.	No implementado.	Hay una descripción detallada de los residuos generados por cada área de la ETITC, pero falta una valoración cualitativa y cuantitativa de los aspectos e impactos ambientales.	Se documentarán la identificación de aspectos e impactos ambientales (aplicación de STORM), condiciones ambientales del entorno e institucionales, análisis de la gestión ambiental y normativa ambiental aplicable.
4.4. Objetivos ambientales.	Parcialmente implementado.	No hay un objetivo ambiental del PIGA, se presentan objetivos específicos.	Se formulará un objetivo general para el PIGA, articulando el Plan de Gestión Ambiental y Plan de desarrollo del Distrito Capital con la política ambiental de la ETITC.
4.5. Programas ambientales.	No implementados.	Se formularon 8 programas de: Gestión de residuos y Recursos (hídrico, energético, otros); Uso y aprovechamiento del suelo e instalaciones; Protección y recuperación de flora, fauna; Control contaminación atmosférica; Manejo de publicidad; Conocimiento ambiental; Interacción con otros actores.	Formular 5 programas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Uso eficiente del agua; 2. Uso eficiente energía; 3. Gestión integral de residuos; 4. Consumo sostenible; 5. Implementación de prácticas sostenibles.
5. Plan de acción anual.	No implementado.	No se evidencia la formulación de planes de acción anuales.	Formular el plan de acción 2016 con aprobación del comité PIGA.



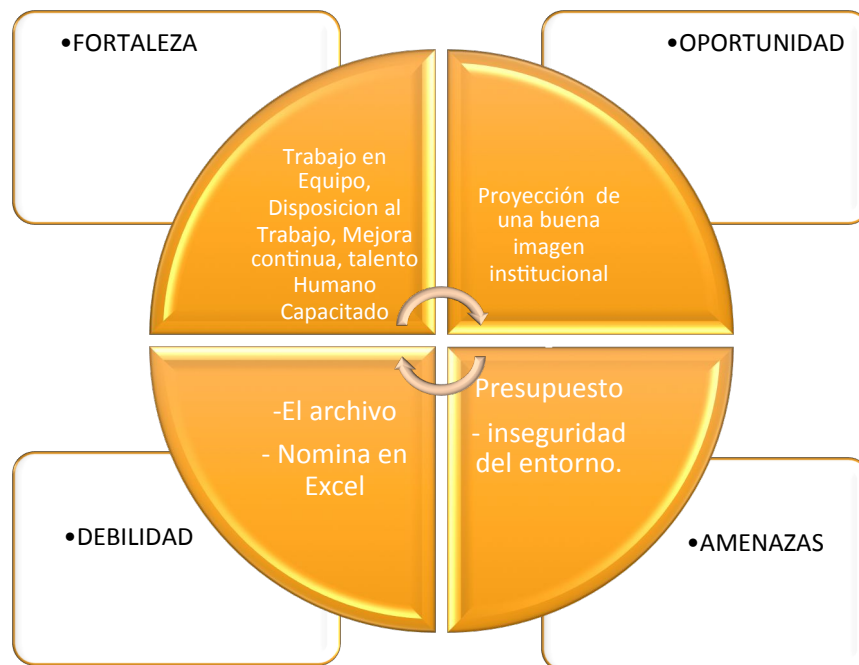
ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
 Establecimiento Público de Educación Superior

6. Concertación de PIGA ante autoridad ambiental.	No implementado.	No hay evidencias.	Cumplir con requisitos de concertación del PIGA (vigencia hasta 2019) ante la Secretaría de Ambiente del Distrito
7. Implementación PIGA.	No implementado.	No hay evidencias, pero en la ETITC se han realizado acciones aisladas sin sistematización que hacen parte del PIGA.	Se implementará el PIGA mediante 4 planes de acción anuales aprobados por el comité PIGA desde 2016 hasta 2019, fundamentado en lo formulado en el documento PIGA.
8. Seguimiento y evaluación del PIGA.	No implementado.	No hay evidencias.	Realización de informes remitidos a través de la herramienta sistematizada STORM y visitas técnicas de la SDA.

Fuente: Adaptación Profesional PIGA.

5.1. Análisis de la Gestión del Talento Humano- Matriz DOFA

Es una herramienta que permite analizar la situación competitiva de una organización, mediante el análisis de las principales variables que afectan a la misma; tanto en el ambiente externo como en el ambiente interno, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas de la institución. (<http://dofamatrix.blogspot.com.co/>, s.f.)





ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior



6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

(www.funcionpublica.gov.co, s.f.)

Orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de vacantes.

La planificación de Recursos Humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos y facilita la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la organización.



6.1. Misión Área de Talento Humano

El área de Talento Humano propone, ejecuta políticas, directrices y procesos para mantener el desarrollo integral de los servidores públicos, contribuyendo a la misión institucional de la ETITC.

6.2. Visión Área de Talento Humano

El área de Talento Humano se proyectará e innovará en los procesos y procedimientos tendientes a consolidar y fortalecer el clima laboral y desarrollo integral de los servidores públicos al servicio de la ETITC.



6.3. Políticas del Área de Talento Humano



Selección y Vinculación

El proceso para proveer los cargos en la Docencia y la Administración pública, de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, se hará de conformidad con la norma vigente y se encuentra determinado en el Sistema de Gestión de Calidad como procedimiento para la provisión de cargos, cuya implementación elimina la improvisación y se tendrá en cuenta la evaluación de conocimientos básicos o esenciales y la Evaluación de competencias para que la vinculación sea de personal competente de acuerdo con las necesidades de la Escuela.



Plan Institucional de Formación y

El Plan de Capacitación y Formación del Talento Humano inicia con el diagnóstico de las necesidades de los servidores y del interés de la Escuela dándole prioridad a los aspectos que conducen a la misión institucional, Primado el Interés general sobre particular donde se tiene en cuenta el componente Institucional y un componente General, en el cual se incluyen la integración de los servidores públicos, la cultura de la entidad, el desarrollo de Competencias que permitan desde lo individual contribuir a la gestión institucional .

El área de Talento Humano busca alianzas estratégicas con entidades como ESAP, Función Pública, La Caja de Compensación, el Instituto de la Procuraduría y otras entidades para realizar seminarios, talleres, diplomados o cursos.

El programa de Inducción se realiza cuando se vincula el personal a la Administración o a la Docencia por carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Establecimiento Público de Educación Superior

remoción y contratación, para garantizar una adecuada apropiación del nuevo funcionario en el cargo y se informará sobre, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan de Desarrollo vigente.



Plan de Bienestar y estímulos

A través del Plan de Bienestar y estímulos el área de Talento Humano propenderá por la Calidad de Vida de los Servidores públicos, a través de los Encargos, Estudios y de actividades de esparcimiento, integración.

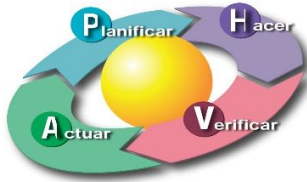


Gestión del desempeño Laboral- Evaluación de Desempeño y Retiro

La evaluación del desempeño de los servidores públicos de la ETITC se realiza de acuerdo a la normatividad vigente y los criterios fijados en el Sistema de evaluación del desempeño adoptado por la entidad. Para el personal Provisional la Escuela Adoptó la evaluación del Desempeño tipo, sin que genere derecho de carreras; dichas evaluaciones deberán estar acorde al plan de desarrollo institucional, con los planes operativos de cada área y será realizada en los periodos estipulados en la norma y se deben anexar las respectivas evidencias de la Evaluación.

Régimen Salarial: El Gobierno Nacional tiene la facultad de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, Cada año, expide los decretos que establecen la reforma salarial y en los cuales se fijan las asignaciones básicas de cada uno de los empleados públicos de la Escuela.

Retiro: La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central orientará a los servidores públicos que van a ser desvinculados por pensión, por medio del programa de Pre pensionados con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.



Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo

Desde varios años en las entidades públicas y privadas surgió la necesidad de planear, ejecutar y evaluar acciones que propician el cuidado de la salud de los trabajadores y prevengan enfermedades laborales y accidentes de trabajo, lo que conlleva a las organizaciones a ambientes de trabajo más saludables, ausentismos reducidos y control de los riesgos que impulsan la productividad en la particularidad de la actividad económica que realiza cada empresa.

La Gestión de la **Seguridad y Salud en el Trabajo** mediante el Decreto 1072 de 2015, como herramienta que articula las actividades de salud ocupacional es asumida por la **ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL (ETITC)** como eje transversal con los sistemas de gestión de calidad de la entidad, que da respuesta al mejoramiento continuo de los programas institucionales, desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de vida laboral y la competitividad de los funcionarios públicos de la ETITC.

Así mismo, se busca que existan recursos destinados que respondan a las necesidades de los trabajadores en cuanto a la prevención, control y manejo de los riesgos que se evidencien en cada uno de las dependencias y quehaceres de los funcionarios públicos, cumpliendo así con la normatividad legal vigente emanada por el Ministerio de Trabajo.

El documento que se encuentra en construcción sustenta el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo** en la ETITC, el cual se fundamenta en la administración de los riesgos y control de los mismos con la intervención de diversas disciplinas y la participación activa de todos los niveles jerárquicos de la ETITC mediante actividades que propicien un bienestar colectivo en cuanto a la salud y productividad.

El Sistema de Gestión se enmarca en los siguientes items:



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

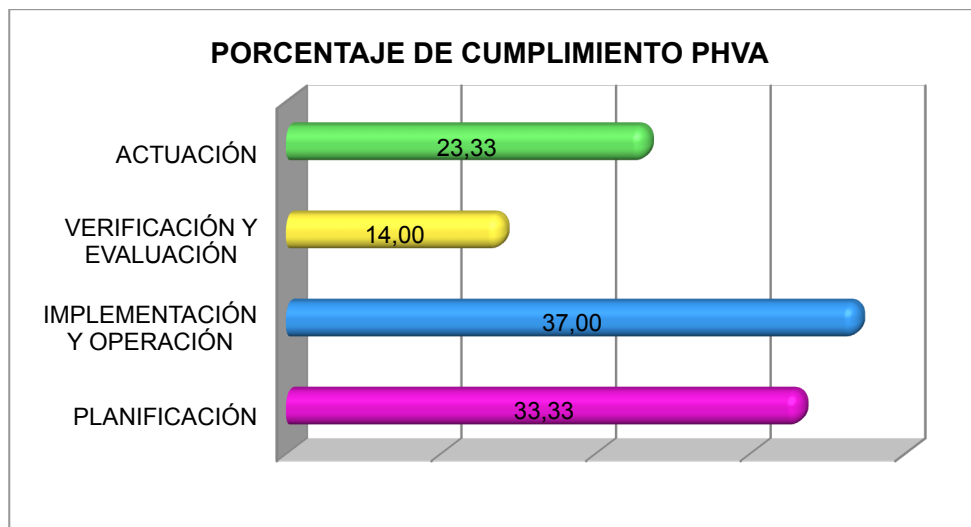
Establecimiento Público de Educación Superior



Alcance

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplica para todos los Docentes de Bachillerato Técnico Industrial, Docentes de Planta y Ocasionales de los Programas de Educación Superior (Medio tiempo y tiempo completo), Docentes de Cátedra, Docentes de Extensión, Personal de carrera administrativa, personal en provisionalidad, personal de libre nombramiento y remoción, contratistas, practicantes y visitantes de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Línea Basal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a 31 de marzo de 2016.





Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA):

El PIGA de la ETITC como instrumento de planificación ambiental se fundamenta en la Resolución No. 242 de 2014. Actualmente el PIGA se encuentra en actualización y formulación con una vigencia de 4 años comprendida entre 2016 y 2019, el cual busca promover prácticas ambientales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos específicos del Plan de Gestión Ambiental PGA, mediante aportes a la calidad ambiental, uso ecoeficiente de los recursos y armonía socio ambiental de Bogotá D.C.; compatibilizando con las acciones misionales de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC.

Asimismo se promueven la implementación de estrategias destinadas a prevenir, mitigar, corregir, o compensar los impactos negativos sobre el ambiente, en busca de un desarrollo sostenible, en los cinco (5) programas de gestión ambiental:

- a. Uso eficiente del agua.
- b. Uso eficiente de energía.
- c. Gestión integral de residuos.
- d. Consumo sostenible
- e. Implementación prácticas sostenibles.

Los aliados estratégicos para implementar el PIGA son todos los servidores públicos y comunidad educativa que hace parte de la ETITC.

6.4. Estrategias

"La estrategia competitiva consiste en desarrollar una amplia formula de cómo la empresa va a competir, cuáles deben ser sus objetivos y qué políticas serán necesarias para alcanzar tales objetivos" (M. Porter).

A partir de este concepto formulamos la estrategia del área de Talento Humano, como una Estrategia funcional, *"que consiste en el plan de acción administrativo para una actividad funcional, un proceso o un departamento clave y particular dentro de la entidad. Es necesaria para que cada actividad de negocios y para cada unidad organizacional pertinente, desde el punto de vista competitivo (http://www.grandespymes.com.ar/, s.f.).*

Relacionaremos a continuación las estrategias que nos permitirán mantener un Talento Humano competente y necesario para el éxito de la entidad:



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

1. Ejecución y evaluación del programa de bienestar laboral para el mejoramiento del Clima laboral.
2. Implementación del plan de capacitación para contar con un equipo humano eficiente y eficaz capaz de dar soluciones.
3. Consolidar la cultura del trabajo en equipo para mantener un sistema de Gestión del Talento Humano que nos garantice el desarrollo de los tres sistemas que conforman dicha gestión: **Ingreso, permanencia, bienestar y un buen retiro.**
4. Implementación de un sistema integrado Administrativo y Financiero.
5. Proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de accidente y enfermedades laborales y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Bibliografía

<http://dofamatrix.blogspot.com.co/>. (s.f.).

<http://www.grandespymes.com.ar/>. (s.f.).

M. Porter. (s.f.).

www.funcionpublica.gov.co. (s.f.).

Proyectó: Lucibeth Blanchar, Profesional de Selección y Vinculación.
Alba Lucia Torres, Profesional de Bienestar y Capacitación.
Revisó: Grupo de Talento Humano.
Aprobó: Félix Jorge Zea Arias, Jefe de Gestión de Talento Humano.