

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

| ACTIVIDADES | PERIODO DE EJECUCION | | | | | RESPONSABLE | RUTAS DE VALOR DE LA GETH | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | | | | | Ruta de la Felicidad | | | | | Ruta del Crecimiento | | | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | | | Etorno físico | Equilibrio de vida | Salario emocional | Innovación con pasión | Cultura de liderazgo | Bienestar del talento | Liderazgo en valores | Servidores que saben lo que hacen | Cultura del Servicio | Cultura que genera logro / bienestar | Hacer siempre calidad y la integridad |
| 6 Desarrollar la estrategia del talento humano que contemple: Realizar la Medición, y análisis del Clima Organizacional Formular y ejecutar un plan de mejoramiento de la Medición, y análisis del clima organizacional | Espectar el Plan de seguridad y salud en el trabajo | JULIO A DICIEMBRE | ENERO A DICIEMBRE | ENERO A DICIEMBRE | ENERO A DICIEMBRE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | X | | | | | | | | | | |
| | Realizar un seguimiento y monitoreo a la implementación del SIGEP | NOVIEMBRE | JULIO A NOVIEMBRE | AGOSTO - NOVIEM | OCT-NOV | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | |
| 7 Disponer de un área y líder para la gerencia del TH | | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | DIRECTOR | | | | X | | X | | | | | |
| | Conitar con un mecanismo que determine los lineamientos, requisitos y evaluación para la postulación y aplicación de encargas para servidores de servicio | NOVIEMBRE | | ABRIL - JUNIO | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | | | X | | | | X |
| 8 Conitar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor de planta | | NOVIEMBRE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | |
| | Gestionar ante los servidores públicos la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia | JULIO | JULIO | MAYO - JULIO | MAYO - JULIO | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | X |
| 9 Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, cada vez que se requiera de acuerdo al plan de vacancias | | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | X | X |
| | Verificar el cumplimiento de la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | X |
| 10 Realizar inducción al servidor público que se vincula a la entidad | | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | X | | X | | | | |
| | Realizar una inducción a todos los servidores nuevos cada dos años | REQUERIDA | ENERO A JULIO | ENERO A DICIEMBRE | ENERO A DICIEMBRE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | X | | X | | | | |
| 11 Implementar indicadores a la GETH para: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos), comisiones de servicio, de estudio, reducciones y estado actual de situaciones administrativas), desarrollo (formación, capacitación, cursos, talleres, jornadas, etc.), bienestar (LGBTI, Proposición de conistas con relación a los servidores de planta | | ENERO | MARZO | MARZO | | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | X | | | X | | | | | X |
| 12 Evidenciar los registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con los servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Realizar los registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con los servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares. | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | X | | | | | X | | | | |

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

RUTAS DE VALOR DE LA GETH

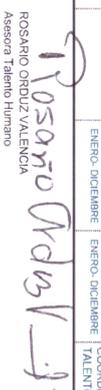
| ACTIVIDADES | PERIODO DE EJECUCION | | | | RESPONSABLE | Ruta de la Felicidad | | | | | Ruta del Crecimiento | | | Ruta del Servicio | | Ruta de la Calidad | |
|--|----------------------|------|-------------------|------|-------------|----------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | | Entorno físico | Equilibrio de vida | Salario emocional | Innovación con pasión | Cultura de liderazgo | Bienestar del talento | Liderazgo en valores | Sentidos que se buscan que hacen | Cultura del servicio | Cultura que genera bienestar | Hacer siempre las cosas bien | Cultura de la integridad |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerencia del talento humano | | | | | | | | | | X | | X | | | | | |
| Planificación Institucional | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Contratación Pública | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Cultura organizacional | | | | | | | | | | X | X | X | | | X | X | |
| Derechos humanos | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Gestión administrativa | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Gestión de las tecnologías de la información | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Gestión documental | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Gestión Financiera | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Gobierno en Línea | | | | | | | | | | | X | | X | | | | |
| Innovación | | | ENERO - DICIEMBRE | | | | | | X | | X | X | X | | | X | |
| Participación ciudadana | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | |
| Servicio al ciudadano | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | |
| Sistemas de Gestión Institucional | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | |
| Sostenibilidad ambiental | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Derecho de acceso a la información | | | | | | | | | | | X | | | | | | |

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

RUTAS DE VALOR DE LA GETH

| ACTIVIDADES | PERIODO DE EJECUCION | | | | | RESPONSABLE | RUTAS DE VALOR DE LA GETH | | | | | | | | | | |
|-------------|--|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|-------------|---------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Ruta de la Felicidad | | | | | Ruta del Crecimiento | | | Ruta del Servicio | | Ruta de la Calidad | | |
| | 2018 JULIO A DICIEMBRE | 2019 ENERO A DICIEMBRE | 2020 ENERO-DICIEMBRE | 2021 ENERO-DICIEMBRE | Exorno físico | | Equilibrio de vida | Salario emocional | Innovación con pasión | Cultura de liderazgo | Bienestar del talento | Liderazgo en valores | Sentidos que abren lo que hacen | Cultura que inspira el servicio | Cultura que genera bienestar | Hacer siempre las cosas bien | Criterio de la integridad |
| 23 | Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad. | | | | PROFESIONAL UNIVERSITARIO SALUD OCUPACIONAL | X | | X | | | | | | | | | |
| 24 | Realizar una conmemoración el Día del Servidor Público (27 Junio) Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. | JUNIO | 27 DE JUNIO | 27 DE JUNIO | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | X | | | X | | | | |
| 25 | Registrar en el mecanismo de información de planificación y ejecución de los recursos humanos los cambios en las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia. | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Conformar la comisión de personal bajo los lineamientos normativos vigentes | NOVIEMBRE | PERIODO VIGENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | X | X | | |
| 27 | Actualizar la norma y llevar los registros estadísticos correspondientes. | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | X | X | | |
| 28 | Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir. | JULIO A DICIEMBRE | JULIO A DICIEMBRE | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | X | X | X | X | X | | | X | X | | |
| 28 | El conocimiento de la orientación organizacional | | JULIO-DICIEMBRE | JULIO-DICIEMBRE | | | | | | X | | | | | X | | |
| 28 | El estilo de dirección | | | | | | | | | X | | | | | X | | |
| 28 | La comunicación e integración | | | | | | | | | X | | | | | X | | |
| 28 | El trabajo en equipo | | | | | | | | | X | | | | | X | | |
| 28 | Una capacidad profesional | | | | | | | | | X | | | | | X | | |
| 28 | El ambiente físico | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| 29 | Realizar dos actividades pedagógicas e informativas sobre temas relacionados con la integridad, los valores y las competencias en la función pública, generando un cambio cultural | OCTUBRE | TRIMESTRALMENTE | ENERO-DICIEMBRE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | | X | | | | | X | |
| 30 | Proporcionar la rendición de cuentas en los servidores públicos | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | CADA VEZ QUE SE REQUIERA | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | X | | | | |
| 31 | Operativizar el Comité de Convivencia Laboral | TRIMESTRALMENTE | TRIMESTRALMENTE | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | | | | X | | | | | X | |
| 32 | Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan | JULIO A DICIEMBRE | JULIO A DICIEMBRE | PERMANENTEMENTE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | X | | | X | | | | |
| 33 | Programa servidores | | | ENERO-DICIEMBRE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | X | | | X | | | | |
| 34 | Horarios Flexibles | | | ENERO-DICIEMBRE | COORDINADOR DE TALENTO HUMANO | | | X | | X | | | X | | | | |


 ANDREEA JULIANA MÉNDEZ MARTÍNEZ
 Directora General


 ROSARIO ORDÓÑEZ VALENCIA
 Asesora Talento Humano