

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION					RESPONSABLE	RUTAS DE VALOR DE LA GETH														
	2018	2019	2020	2021	2022		Ruta de la Felicidad					Ruta del Crecimiento					Ruta del Servicio				
							Entorno 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 basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre calidad y las cosas bien	Cultura de la Calidad			
1 Realizar una inducción y reintroducción sobre el propósito, las funciones y el tipo de entidad, sus entornos, clientes y plataforma estratégica	AGOSTO A DICIEMBRE	ENERO A JULIO	JULIO - DICIEM	JULIO - DICIEM	JULIO - DICIEM	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO					X		X	X				X	X		
2 Revisar, actualizar y difundir el Normograma de Talento Humano.	SEPTIEMBRE	JULIO	ENE - MARZO	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO												X	X		
3 Cargar el 100% de las hojas de vida actualizadas al SIGEP de los empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y provisionalidad	OCTUBRE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO													X		
4 Requiere el SIGEP para el 100% de los contratistas vinculados a la entidad	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE CONTRATACION															
5 Conter con un mecanismo (Digital) que contenga información de la planta de personal y caracterización articulado con la nomina independiente, diferendiando:	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO															
6 Formular el Plan anual de vacantes y Plan de Preevision de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes en las diferentes condiciones de Ley y permitidas.	JULIO	ENERO	ENERO	ENERO	ENERO	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X													
7 Formular el Plan de Preevision de vacancias de la entidad para el Talento Humano	JULIO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X													
8 Formular Plan Institucional de Capacitación	JULIO	ENERO	ENERO	ENERO	ENERO	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO				X											
9 Formular el Plan de bienestar e incentivos	JULIO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO				X											
10 Formular el Plan de seguridad y salud en el trabajo	JULIO	ENERO	ENERO	ENERO	ENERO	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	X				X				X						

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

ACTIVIDADES	PERIODO DE ELECCION					RESPONSABLE	RUTAS DE VALOR DE LA GETH													
							Ruta de la Felicidad					Ruta del Crecimiento					Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad	
	2018	2019	2020	2021	2022		Entorno 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 basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre calidad y las cosas bien	Cultura de la integridad		
5	Elaborar el Plan de seguridad y salud en el trabajo Realizar un seguimiento y monitoreo a la implementación del SISEP	JULIO A DICIEMBRE NOVIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE JULIO	ENERO A DICIEMBRE AGOSTO - NOVIEM	ENERO A DICIEMBRE OCT-NOV	ENERO A DICIEMBRE OCT-NOV	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	X												
6	Diseñar la estrategia de 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	JULIO A DICIEMBRE NOVIEMBRE	JULIO A DICIEMBRE NOVIEMBRE	AGOSTO - DICIEM	AGOSTO - DICIEM	JULIO - DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
7	Disponer de un área y líder para la gerencia del TH	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	DIRECTOR				X	X								
8	Contar con un mecanismo que determine los incentivos, requisitos y evaluación para la postulación y aplicación de encargos para servidores de carrera	NOVIEMBRE	NOVIEMBRE	ABRIL - JUNIO	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X			X				X	X		
9	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor de planta	NOVIEMBRE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO													
10	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	MAYO - JULIO	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO										X	X		
11	Enviar oportunamente las solicitudes de inspección 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	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO									X	X			
12	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	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO									X				
13	Realizar inducción al servidor público que se vincule a la entidad	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO				X	X	X	X	X	X	X			
14	Realizar una rendición a todos los servidores: mínimo cada dos años	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X	X	X	X	X	X	X	X			
15	Implementar indicadores a la GETH para: - Rotación de personal (relación entre ingresos y retiratos), - movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), personal atípicos (enfermedad, LGTI, Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X		X					X				
16	Evidenciar los registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes, y servidores que participan en las actividades, incluyendo familiares	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X	X			X			X				

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION					RESPONSABLE	Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento				Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad	
	2018	2019	2020	2021	2022		Entorno 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 basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar		Hacer siempre las cosas bien
Gestión del talento humano										X		X	X					
Participación Institucional												X	X					
Contatación Pública												X	X					
Cultura organizacional										X	X	X	X			X	X	
Derechos humanos												X	X					
Gestión administrativa												X	X					
Gestión de las tecnologías de la información												X	X					
Gestión documental												X	X					
Gestión Financiera												X	X					
Gobierno en Línea												X	X					
Incluyendo en el PIC los siguientes temas:																		
Innovación			ENERO - DICIEM	ENERO - DICIEM	ENERO - DICIEM				X			X	X				X	
Participación ciudadana												X	X					
Servicio al ciudadano												X	X		X			
Sistemas de Gestión Institucional												X	X	X	X	X	X	
Sostenibilidad ambiental							X					X						
Derecho del acceso a la información												X						

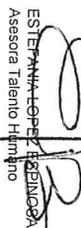
PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION					RESPONSABLE	RUTAS DE VALOR DE LA GETH												
	2018	2019	2020	2021	2022		Ruta de la Felicidad					Ruta del Crecimiento					Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad
							Enorno fisico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	JULIO	ENERO				COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X	X		X								
Incentivos para los gerentes públicos																		X	
Equipos de trabajo (pecunarios)										X									
Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecunarios)																			
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:																			
Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecunarios)																			
Criterios del área de Talento Humano																			
en Humano																			
los																			
Decisiones de la alta dirección																			
Diagnostico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad							X												
Incluyendo los siguientes temas:																			
Incluyendo los siguientes temas:																			
Incluyendo los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:																			
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:</																			

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION					RESPONSABLE	RUTAS DE VALOR DE LA GETH												
	2018	2019	2020	2021	2022		Ruta de la Felicidad					Ruta del Crecimiento					Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad
	JULIO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE		Entorno 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 basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	
23	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	JULIO A DICIEMBRE	ENERO A DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	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 de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación 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	27 DE JUNIO	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X				X				X	
25	Registrar en el mecanismo de información de planes y caracterización de los servidores públicos las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO												
26	Conformar la comisión de personal bajo los lineamientos normativos vigentes		NOVIEMBRE	ENERO- ABRIL	PERIODO VIGENTE	PERIODO VIGENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO											X	X
27	Liquidar, tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO		X	X	X	X	X					X	X
28	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo) y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.		JULIO A DICIEMBRE				COORDINADOR DE TALENTO HUMANO											X	
	El conocimiento de la orientación organizacional																		X
	El estilo de dirección			JULIO-DICIEMBRE	JULIO-DICIEMBRE	JULIO-DICIEMBRE							X	X					X
	La comunicación e integración												X	X					X
	El trabajo en equipo																		X
	La capacidad profesional																		X
	El ambiente físico							X											X
29	Realizar los actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública generando un cambio cultural	OCTUBRE	TRIMESTRALMENTE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X			X						X
30	Promocionar la rendición de cuentas en los servidores públicos	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	CADA VEZ QUE SE REQUIERA	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO							X	X	X			X
31	Operativizar el Comité de Convivencia Laboral	TRIMESTRALMENTE	TRIMESTRALMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	PERMANENTEMENTE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO				X	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	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X	X	X							X
33	Programa servidores			ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X				X					X
34	Hórranos Flexibil			ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	ENERO-DICIEMBRE	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO			X				X					X


IVAN RODRIGUEZ DURAN
 Director General (E)


ESTELINA LÓPEZ ESPINOSA
 Asesora Talento Humano