## CONTROL DE CAMBIOS

## CAMBIOS EFECTUADOS

| No. VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | FECHA |
|---|---|---|
| 02 | Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025 | 31-01-2025 |

| | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|---|---|---|---|
| **FECHA** | **31-01-25** | **31-01-25** | **31-01-25** |
| **CARGO** | **Asesor Administrativo** | **Comité Institucional de Gestión y Desempeño** | **Gerente** |

## INTRODUCCION

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redunda en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la entidad, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales alineados a la prestación de los servicios públicos en el Municipio, en concordancia con los lineamientos los políticas institucionales del Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG; por tal razón la planeación estratégica del talento humano en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y bienestar, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se encuentra enmarcado en la Dimensión del Talento Humano planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual se busca fortalecer mecanismos de diálogo en doble vía con los servidores públicos, que permitan vigilar la integridad en sus actuaciones en el cumplimiento de las funciones, la atención al ciudadano y la creación de valor público.

Así mismo, el Plan Estratégico del Talento Humano ofrece a la Entidad las herramientas para la gestión adecuada de su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas definidas en el Plan de gestión, las políticas internas y en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

El Plan Estratégico tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público en su relación con el Estado.

Es importante mencionar que son parte este ciclo de vida, la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores públicos, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano, de manera sistemática, teniendo en cuenta las cinco fases que se han propuesto en la elaboración del plan, tal y como se mencionan a continuación:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados

Estas fases permiten entender cuáles son las necesidades de la entidad, así como poner en marcha la planeación con los recursos disponibles, utilizando aspectos tales como la innovación y la creatividad.

De esta manera, el plan estratégico 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 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del MIPG, gestión estratégica del talento humano y de integridad.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

## MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la entidad se ajusta a la normatividad transversal a los procesos de la Entidad.

| NORMATIVIDAD | TEMA | POLÍTICA INSTITUCIONAL MIPG - RELACIONADA |
|---|---|---|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales | Talento Humano |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras | Talento Humano |

| | | |
|---|---|---|
| | disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) | |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016 | Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia | Vinculación |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Bienestar |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Talento Humano |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera | Capacitación |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos | Capacitación |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Bienestar |
| Decreto 2011 de 2017 | Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público | Vinculación Discapacidad |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Planes y programas | Acción por parte de las entidades del Estado. |

| | | |
|---|---|---|
| Decreto 1299 de 2018 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional | MIPG |
| Decreto 726 del 26 de abril de 2018 | Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 815 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. | Competencias comportamentales |
| Resolución 3546 de 2018 del 2018 | Regula las prácticas laborales | Pasantes |
| Decreto 1273 de 2018 | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| Decreto 1800 de 2018 | Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo | Manual de procesos y procedimientos / Plantas de personal |
| Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba | Evaluación del desempeño |
| Decreto 2365 de 2019 | Por el cual se adiciona el Capitulo 5 al Titulo 1de la parte 2 del libro 2, del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Publica, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público | Empleo Público |
| Documento tipo | Parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I - 2020 | Talento Humano |
| Guía Función Pública - 2022 | Guía de fortalecimiento Institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad | Empleo Público |

## 1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Titulo 22 de la parte 2 del libro del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La planeación estratégica del talento humano en el sector público es una herramienta utilizada por las áreas de talento humano, o de quienes hagan sus veces, para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano. La planeación estratégica se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y de empleo público.

Las políticas laborales en el sector público hacen referencia principalmente a los beneficios obtenidos por sus empleados en términos de seguridad social (salud, pensión, primas), aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, entre otras. De otro lado, las políticas públicas dirigidas a la educación están relacionadas con la profesionalización de los grupos de valor, en este caso, los empleados públicos. Así mismo, las políticas de empleo público que reúnen tanto las políticas de tipo educativo como laboral se convierten en un referente de cómo llevar a cabo la gestión del talento humano teniendo en cuenta el contexto institucional de la Entidad.

Asi como la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012).

La elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, constituye un elemento fundamental para la orientación a resultados de la entidad pública, la articulación interinstitucional y la toma de decisiones en términos de políticas públicas. Por tal motivo, la recopilación de los aspectos clave del direccionamiento estratégico de la entidad se transforma en un eje importante de la planeación de la gestión estratégica del talento humano.

El Plan Institucional busca alinear sus acciones al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, a través del ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para

luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), como el activo más importante de la Entidad, en el marco de los lineamientos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya a garantizar y mejorar de las capacidades, conocimientos, competencias y bienestar, en aras de la creación de valor público en cumplimiento de los objetivos, metas y planes institucionales de la entidad

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2.1. Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades priorizadas en los planes institucionales.

1.2.2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos generando espacios de reconocimiento (estímulos e incentivos), bienestar e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral

1.2.3. Definir e implementar criterios para la identificación, análisis, valoración y control de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

1.2.4. Mantener la planta de personal óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

1.2.5. Establecer acciones que fortalezcan las actividades propuestas en el Plan de Acción Integrado – Decreto 612 de 2018, alineadas a las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, frente a la gestión estratégica de talento humano en la Entidad.

1.2.6. Fortalecer la integridad como política institucional de la entidad, atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

1.2.7. Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 09 de 2018.

## 2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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. (Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2018 – Manual Operativo – Sistema de Gestión, Versión 2, agosto de 2018)

Dimensión No. 1. Talento Humano: El propósito de la primera dimensión de MIPG - Talento Humano - es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público 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, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes líneas:

a. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

b. Ruta del Conocimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo y para poder lograr las metas organizacionales, también es necesario contar con el compromiso de las personas, por eso, el líder debe propiciar espacios de desarrollo y crecimiento

c. Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan

d. Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien

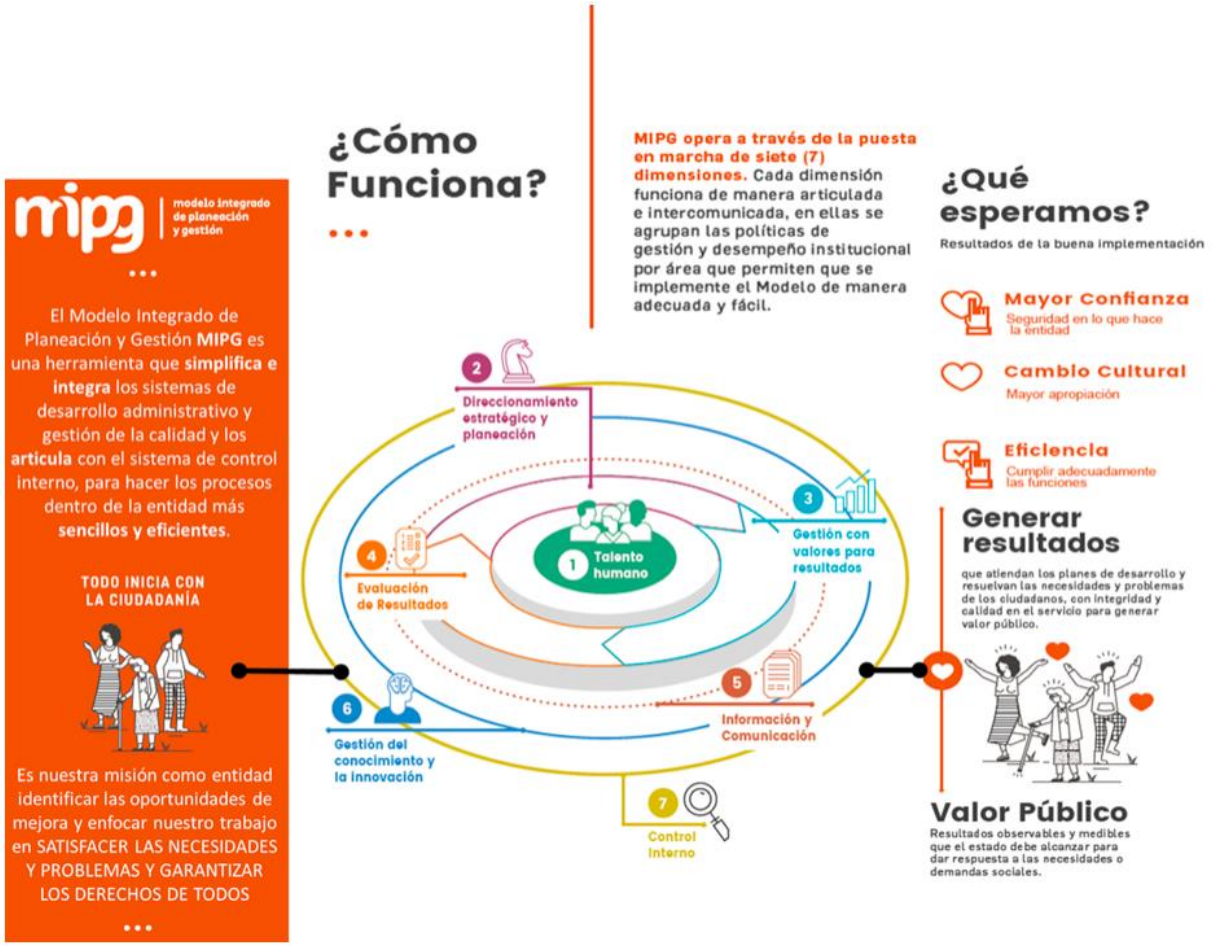
La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de las personas y de los procesos en la entidad

e. Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Tal como lo identificó la firma consultora Deloitte en su estudio de 2014 y en la "era de la información", uno de los aspectos más importantes para tener en cuenta en la gestión estratégica del talento humano está relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos son un insumo fundamental para la toma de decisiones

f. Evaluar la Gestión

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.




Fuente: DAFP – Manual Operativo MIPG

## 3. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

### 3.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, en desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones (Autodiagnósticos MIPG – Reporte FURAG II), adelantadas en el año anterior y lo corrido del actual.

### 3.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD

#### 3.2.1. Caracterización de los empleos de la planta de personal

| # | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | No. EMPLEOS | NIVEL | NATURALEZA |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **DIRECTIVO** | | | | | | |
| **1** | **Gerente Empresa Social del Estado** | 085 | 05 | 1 | **Directivo** | **Periodo Fijo** |
| **2** | **Asesor (Control Interno)** | 105 | 03 | 1 | **Directivo** | **Periodo Fijo** |
| **PROFESIONAL** | | | | | | |
| **2** | **Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)** | 217 | 03 | 3 | **Profesional** | **Periodo Fijo** |
| **3** | **Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)** | 217 | 01 | 1 | **Profesional** | **Periodo Fijo** |
| **4** | **Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)** | 217 | 02 | 1 | **Profesional** | **Periodo Fijo** |
| **5** | **Profesional Universitario** | 219 | 03 | 2 | **Profesional** | **Carrera Administrativa** |
| **ASISTENCIAL** | | | | | | |
| **6** | **Auxiliar Administrativo** | 407 | 01 | 3 | **Asistencial** | **Carrera Administrativa** |
| **7** | **Auxiliar Área de la Salud** | 412 | 02 | 2 | **Asistencial** | **Carrera Administrativa** |

| **TOTAL** | 14 |
|---|---|

Fuente: Elaboración propia – Entidad

Siguiendo con el compromiso institucional frente al fortalecimiento de los procesos internos de gestión y como líder del talento humano en la Entidad, responsable de la implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; se adelantó el proceso de autodiagnóstico MIPG, mediante el diligenciamiento y consolidación de la matriz GETH, establecida por el DAFP ubicándose en el nivel de madurez "Consolidación".

Este resultado permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora que comprometen a la Entidad a fortalecer la gestión de talento humano, desarrollando las políticas de gestión y desempeño institucional según rutas de creación de valor del MIPG.

#### 3.2.1.1. Resultado Reporte FURAG II – Vigencia 2023 – Reporte 2024

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, la Entidad está obligada a diligenciar el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión Institucional en los aspectos administrativos – FURAG II, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello.

#### 3.2.1.2. Medición Clima Organizacional – Interno – Vigencia 2025

Se prioriza la medición del clima organizacional con el fin de identificar las percepciones, necesidades de los funcionarios de planta central en cuanto su clima laboral, teniendo en cuenta que son el eje central de la Entidad.

## 4. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas de gestión y de desempeño orientadas al fortalecimiento de la dimensión.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico MIPG de la Matriz GETH, resultados del reporte FURAG II y la medición del clima organizacional identificadas y priorizadas como línea base en la formulación del Plan Institucional y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas y metas del Plan de gestión

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las Seis (6) dimensiones restantes, de manera transversal por lo cual el plan las articula y asocia a las metas internas.

| TABLA DE CONVENCIONES – DIMENSIONES MIPG | |
|---|---|
| **D1** | Talento Humano |
| **D2** | Direccionamiento Estratégico |
| **D3** | Gestión con Valores para Resultados |
| **D4** | Evaluación de Resultados |
| **D5** | Información y Comunicación |
| **D6** | Gestión del Conocimiento |
| **D7** | Control Interno |

Fuente: Elaboración propia

### 4.1. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

#### 4.1.1. Vinculación de servidores públicos y contratistas en la Entidad

La entidad busca fortalecer sus procesos para la vinculación del mejor talento humano mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para su desempeño en cumplimiento de los objetivos institucionales.

La gerencia, de la mano de apoyo jurídico y técnico liderará el proceso de revisión y ajuste de los procedimientos documentados en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de incluir criterios de transparencia, legalidad y oportunidad en el proceso de selección y vinculación del talento humano.

Igualmente, se fortalecerá los mecanismos de información institucional los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del responsable de la Gestión del Talento Humano. Así mismo, se busca adelantar acciones tendientes a incluir en la planta de personal jóvenes con las mejores calidades para ejercer cargos de nivel profesional, asesor y directivo en la Entidad.

Diseño del Plan Anual de Vacantes y el Plan de previsión de recursos humanos para la vigencia 2025, según lineamientos del Decreto 612 de 2018.

### 4.1.2. Planes Estratégicos del Talento Humano

Establece las acciones tendientes a garantizar la gestión del talento humano en la Entidad.

Las líneas de acción son las siguientes:

a. Calidad de Vida Laboral
b. Salario Emocional
c. Entorno Físico
d. Protección y Servicios Sociales
e. Estímulos e incentivos al desempeño institucional
f. La Innovación institucional
g. Selección y vinculación institucional
h. La Formación y el conocimiento
i. Administración basada en el Servicio
j. Calidad Institucional

### 4.1.3. Plan Institucional de Capacitación

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

Así mismo garantizar la inducción y reinducción de los servidores públicos en el marco del proceso de desarrollo del servidor público al interior de la Entidad.

### 4.1.4. Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de gestión y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor público.

Busca garantizar el bienestar, promover los estímulos e incentivos de los servidores públicos frente a su compromiso institucional y cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales en cumplimiento de sus funciones.

### 4.1.5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se busca cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017 y las observaciones resultado de autodiagnósticos al SGSST internos y externos, consolidados anualmente en el plan de seguridad y salud en el trabajo orientado a la prevención de los accidentes laborales y promoción de la salud en el trabajo de los servidores públicos, contratistas y partes interesadas de la Entidad.

### 4.1.6. Código de Integridad

Continuar con el compromiso de integridad de la entidad a través del fortalecimiento de los mecanismos de socialización e interiorización del Código de Integridad a los servidores públicos, contratistas y partes interesadas de la Entidad.

Fortalecer los mecanismos internos en los procesos de control interno disciplinario, convivencia laboral y acoso laboral.

### 4.1.7. Administración de la nomina

Garantizar la gestión efectiva de la nómina, reportando las novedades mensuales y los giros efectivos del salario de los servidores públicos de la Entidad.

Así mismo establecer acciones para agilizar los trámites inherentes al proceso de nómina.

### 4.1.8. Certificaciones para Bono Pensional

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos según lineamientos establecidos. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa para el diligenciamiento, trámite y reporte oportuno de los formatos soporte del proceso

### 4.1.9. Archivo Historias Laborales

Fortalecer el proceso de gestión documental al interior de la Entidad y priorizando la gestión interna de las historias laborales de los servidores públicos.

Establecer las Historias laborales como activo de información del área administrativa.

Iniciar el proceso de planeación de la digitalización de las historias laborales de los servidores públicos de la Entidad, como buena práctica de seguridad y custodia de la información.

### 4.1.10. Situaciones Administrativas

La Entidad busca fortalecer la gestión documental a través de la adquisición de un software orientado a optimizar el proceso de ventanilla única y que a su vez reduzca los tiempos de respuesta y de atención a PQR´S, y mitigue el riesgo de incumplimientos normativos por la no contestación en los tiempos y plazos establecidos por el requerimiento. De esta manera la gestión del talento humano contara con información veraz y oportuna para la toma de decisiones de gestión administrativa y presentación de novedades acerca del talento humano en la Entidad.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes dependencias de la entidad con el fin de optimizando tiempos y previendo ajustes internos de personal y en la prestación del servicio.

### 4.1.11. Información y comunicación pública

Garantizar la información en doble vía con los servidores públicos y contratistas de la entidad acerca de los planes, programas, proyectos y actividades adelantadas por la Entidad frente a la Gestión del Talento Humano aplicando criterios de transparencia y accesibilidad.

### 4.1.12. Retiro

Diseño de la estrategia institucional para el retiro de los servidores públicos, incluyendo acciones para identificar, analizar sus causas y establecer acompañamiento en el proceso.

De igual manera la entidad busca fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento por parte de los servidores públicos y contratistas que se retiren de la Entidad, con lo cual busca la continuidad de los procesos internos y salvaguardar la integridad de la información pública.

Así mismo es bandera de la Entidad el diseño del proceso para acompañar a los pre – pensionados en el proceso de retiro y culminación de su etapa laboral, a través de actividades y planes asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.

4.2. PLAN DE ACCIÓN - PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (Priorizadas para el cuatrienio según lineamientos del MIPG y resultados del Reporte FURAG II)

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | PLAN DE TRABAJO - 2025 | RESPONSABLE | FECHA INICIO | FECHA FINAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **RUTA** | **ESTRATÉGIAS** | **ACTIVIDAD** | | | | |
| Ruta de la Felicidad | Calidad de Vida Laboral | Medición del clima laboral y la cultura organizacional de la Entidad | Definir metodología y plan de acción | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Salario Emocional | Fortalecer los incentivos institucionales y flexibilidad de los horarios en fechas y ocasiones especiales. | Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Entorno Físico | Diseñar, aprobar e implementar del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – Aprobado CIGD | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Protección y Servicios Sociales | Diseñar, aprobar e implementar del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos | Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos – Aprobado e implementado | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | | Priorizar actividades deportivas y acondicionamiento Físico | | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Estímulos e incentivos al desempeño institucional | Establecer dentro del plan institucional los estímulos e incentivos de los servidores públicos de la entidad | Incentivos institucionales | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Innovación institucional | Fortalecer la política de integridad de la Entidad atreves de la interiorización del Código de Integridad a través del proceso de inducción y reinducción. | Actividades de interiorización del Código de Integridad | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | Selección y vinculación institucional | Actualizar el Plan anual de Vacantes de la Entidad | Plan Anual de Vacantes – Aprobado e implementado | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Reportar las vacantes definitivas en el Aplicativo SIMO – Entidades de la CNSC | Informe estado del proceso | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| | | Consolidar el proceso de reporte SIGEP, según lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP | Informe estado del proceso | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Primer semestre de 2025 |
| Ruta del Crecimiento | Formación y el conocimiento | Diseño, aprobación e implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC | Plan Institucional de Capacitación – Aprobado e implementado | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| | | Implementar la estrategia de inducción y reinducción de los servidores públicos de la Entidad. | Inducción y reinducción | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| Ruta del Servicio | Administración basada en el Servicio | Fortalecer los canales de atención al ciudadano, en aspectos de infraestructura y fortalecimiento del talento humano | Estrategias Programa de Transparencia y Ética Pública – Atención al Ciudadano | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| | | Incluir dentro del PIC, formación para los servidores públicos orientados a la Atención al Ciudadano | Plan Institucional de Capacitación | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| Ruta de la calidad | Calidad | Garantizar las actuaciones administrativas relacionadas con la gestión del talento humano | Gestión Estratégica del Talento Humano institucional | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Circular interna – Seguimiento - SIGEP | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ruta de la información | Transparencia y el acceso a la información pública | Reporte actualizado de información en el Aplicativo SIGEP | Transición SIGEP - DAFP | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| | | Administrar las historias laborales de los servidores públicos de la Planta de personal de la Entidad | Administración oportuna de la gestión documental | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |
| | | Realizar seguimiento al cumplimento de las metas internas de los planes institucionales. | Informes de gestión institucional | Servidores públicos de la Entidad | 30 de enero de 2025 | Segundo semestre de 2025 |

Fuente: Elaboración propia

## 5. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL

### 5.1. CUMPLIMIENTO DE METAS PLAN DE GESTIÓN

Seguimiento a las metas instruccionales consignadas en el Plan de gestión, en relación con la Gestión del Talento Humano.

### 5.2. SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN

Seguimiento al plan de acción institucional frente a las actividades propuestas en el Plan Estratégico del Talento Humano de forma semestral; alineado al seguimiento y monitoreo del Plan de Acción Integrado del Decreto 612 de 2018 – Vigencia 2025.

### 5.3. REPORTE FURAG II - DAFP

A través del reporte se busca avanzar en la gestión del talento humano en cumplimiento de las actividades propuestas.