



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 1 de 20

### PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DEL CAUCA**

**VIGENCIA 2024**



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 2 de 20

### Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
<b>1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	4
<b>2. GENERALIDADES</b> .....	5
<b>3. NORMATIVIDAD</b> .....	5
<b>4. ACCIONES</b> .....	6
<b>5. ALCANCE</b> .....	6
<b>6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> .....	6
<b>6.1. Estructura organizacional (Organigrama)</b> .....	6
<b>6.2. Planta de personal</b> .....	7
<b>7. AUTODIAGNÓSTICO</b> .....	8
<b>8.1. Política de Talento Humano</b> .....	9
<b>8.2. Administración de Personal</b> .....	9
<b>8.3. Fortalecimiento de competencias</b> .....	9
<b>8.4. Fortalecimiento del proceso de evaluación del desempeño</b> .....	9
<b>8.5. Bienestar e incentivos</b> .....	10
<b>8.6. Estímulos</b> .....	10
<b>8.7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	10
<b>8.8. Previsión Del Recurso Humano</b> .....	10



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 3 de 20

### INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de Indeportes Cauca, se orientada al propósito de cumplir con de los objetivos estratégicos y con la satisfacción de sus servidores pertenecientes a la planta de la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad más estructurada y armónica, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de estos.

En este orden de ideas, en el plan estratégico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos, así: Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras y el de Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación.

El Plan estratégico de Recursos Humanos contiene un objetivo general, objetivos específicos, la articulación de la planeación de recursos humanos a la planeación, el diseño e implementación de planes de previsión de recursos humanos y la gestión integral del recurso humano, todo esto con el fin del logro de las práctica efectivas que en el marco del direccionamiento estratégico, se propone la Dirección del Departamento, así como la satisfacción de los funcionarios y la identidad plena con la organización.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está proyectado para ser desarrollado durante la vigencia 2024, para lo cual se realiza un diagnóstico interno del proceso y de la gestión de talento humano, lo que permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano.



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 4 de 20

### 1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Gestión del Talento Humano de Indeportes Cauca, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en cada etapa del ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con las políticas institucionales.

#### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores, así como las competencias laborales con acciones que conduzcan a la creación de valor institucional, como ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos.
- Optimizar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano, mediante la implementación de acciones que fortalezcan la capacidad profesional y personal de los servidores vinculados a la planta de empleos del Instituto en armonía con los objetivos y metas institucionales.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, que conduzca al logro de los objetivos institucionales.
- Generar información estadística que permita toma de decisiones, a través de la administración de la nómina.
- Analizar los resultados de la evaluación del desempeño laboral y calificación de los servidores de Indeportes Cauca a los cuales aplica, que permita tomar decisiones en la administración de personal.
- Brindar cobertura al total de servidores del Indeportes Cauca y su grupo familiar conforme a los alcances normativos bajo una adecuada planeación que permita garantizar una alta participación.
- Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiados de la pensión, según los establecidos en el Artículo 262 literal c de la ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083.



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 5 de 20

### 2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 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, identificándolo 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 en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

### 3. NORMATIVIDAD

Ley 909 De 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único Decreto 1950 de 1973.
Decreto 1590 de 1973	Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 6 de 20

	empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

### 4. ACCIONES

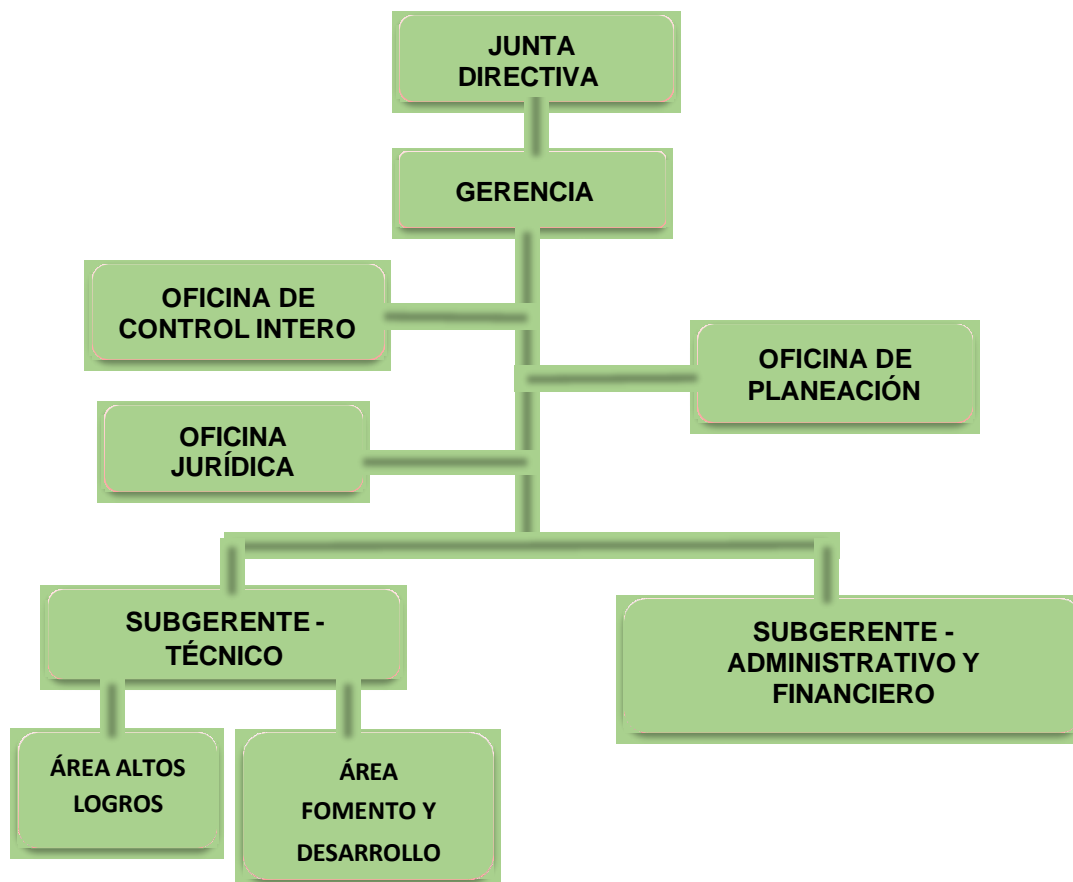
- Con base en el MIPG, elaborar el autodiagnóstico y establecer e implementar un plan de acción para la implementación del SIG que incluye MIPG.
- Analizar la normatividad vigente aplicable al personal, de acuerdo al decreto 1083 del año 2015 y otras normas concordantes.
- Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral, mejorado las capacidades y potencialidades de autogestión facilitando mantener relaciones más conducentes a la convivencia sana y productiva.

### 5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; estos últimos de acuerdo con el alcance de la norma que los rige.

### 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

#### 6.1. Estructura organizacional (Organigrama)



## 6.2. Planta de personal

A continuación, se relaciona la planta de cargos ocupados actualmente en la entidad:

NIVEL.	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS	ESTADO
<b>DIRECTIVO</b>	Gerente	039	01	1	Provisto
	Jefe de Oficina - Control Interno	006	06	1	Provisto
	Jefe de Oficina - Planeacion	006	13	1	Provisto
	Jefe de Oficina - Jurídica	006	13	1	Provisto
	Subgerencia Administrativa y Financiero	090	10	1	Provisto
	Subgerencia Técnica	090	10	1	Provisto
	Almacenista General	215	05	1	Provisto

<b>PROFESIONAL</b>	Profesional Universitario - Metodólogo	219	02	1	No Provisto
	Líder de Programa - Fomento y Desarrollo	206	02	1	Provisto
	Líder de Programa – Altos Logros	206	02	1	No Provisto
	Profesional Universitario - Contabilidad	219	01	1	Provisto
	Profesional Universitario - Presupuesto	219	01	1	No Provisto
	Profesional Universitario – Área Técnica	219	05	1	Provisto
	Tesorero General	201	01	1	Provisto
<b>TÉCNICO</b>	Técnico Administrativo- Gestión Documental	367	01	1	No Provisto
	Técnico Administrativo- Apoyo Tesorería	367	01	1	No Provisto
	Técnico Administrativo- Planeación	367	01	1	No Provisto
	Técnico Administrativo- Apoyo Gerencia	367	01	1	Provisto
<b>ASISTENCIAL</b>	Auxiliar Administrativo	407	01	1	Provisto
	Auxiliar de Servicios Generales – Apoyo Logístico	470	08	1	No Provisto
	Auxiliar de Servicios Generales – Apoyo general	470	11	1	Provisto
	<b>TOTAL</b>			<b>21</b>	

### 6.2.1. Planta de personal de Talento Humano

La Gestión del Talento Humano, es ejercido, por la Subgerencia Administrativa y Financiera y cuenta con el apoyo de un contratista profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y un contratista en Gerencia del Talento Humano.

## 7. AUTODIAGNÓSTICO

El autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano de INDEPORTES CAUCA, obedece a la información consignada en el formato propuesto por MIPG, el cual constantemente, será actualizado, según los avances y mejoras que se realicen en el proceso.

El plan de acción resultado del autodiagnóstico en mención, se anexa a este plan.

## 8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO





## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 9 de 20

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas del Instituto, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

### 8.1. Política de Talento Humano

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluye las Rutas de Creación de Valor, como agrupaciones temáticas para ser trabajadas como acciones en conjunto buscando impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Las rutas de acción son:

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Ruta del Crecimiento: liderando talento

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

### 8.2. Administración de Personal

Se adelantarán acciones para realizar un estudio técnico que garantice la correcta organización y funcionamiento de la entidad, en el cual se estudien los empleos y cargas laborales, lo cual permitirá evaluar que la vinculación del personal se ajuste a las necesidades y dinámica de la Entidad.

Continuaremos Implementando el plan anual de vacaciones, el cual es fundamental para realizar los ajustes necesarios que se requieren para el cubrimiento del servicio cuando un funcionario se encuentra vacaciones.

### 8.3. Fortalecimiento de competencias

Para cualificar los servidores públicos del Instituto se continuará elaborando y ejecutando anualmente el plan institucional de capacitaciones, con el fin mejorar las competencias, las cuales se reflejen en el desempeño laboral de los funcionarios.

### 8.4. Fortalecimiento del proceso de evaluación del desempeño



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 10 de 20

El proceso de evaluación de desempeño del Instituto Departamental de Deportes y Recreación del Cauca se ha venido desarrollando bajo los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública en lo que respecta al personal de carrera administrativa

### 8.5. Bienestar e incentivos

Se continuarán proporcionando programas y actividades de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

### 8.6. Estímulos

Se implementará el programa de estímulos con que cuenta la entidad, referente a la premiación de mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como estímulos a la educación superior de los servidores de la entidad.

### 8.7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de identificar los peligros evaluar y valorar los riesgos buscando control de estos ya que pueden alterar la salud de sus servidores, contratitas, practicantes, visitantes y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

### 8.8. Previsión Del Recurso Humano

El instrumento del Plan Anual de Vacantes es administrado y actualizado por la Subgerencia Administrativa y Financiera. Este instrumento identifica y programa la provisión de empleos para la vigencia, distinguiendo los diferentes tipos de vacancia.

PLAN DE ACCION						
RUTAS DE CREACION DE VALOR						

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO			OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	PERIODO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	ENTORNO FISICO	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Direccionamiento y Planeación	SGSST	ENERO A DICIEMBRE DE 2024	SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	Direccionamiento y Planeación	SGSST		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Instituto (según el riesgo)	Direccionamiento y Planeación			
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Direccionamiento y Planeación			
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	Direccionamiento y Planeación	PIC		SERVIDORES
	EQUILIBRIO DE VIDA	Programar actividades de esparcimiento	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR/SGSST		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Desarrollar la modalidad horario flexible.	Gestión para resultados	BIENESTAR		SERVIDORES

		<p>Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.</p> <p>Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.</p> <p>Situaciones administrativas relacionadas con la vinculación y gestión de talento humano (vinculaciones, encargos, retiro, primas técnicas, certificaciones).</p>	<p>Direccionamiento y Planeación, Información y Comunicación</p>	VINCULACION		SERVIDORES
		<p>Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.</p>	<p>Direccionamiento y Planeación, Información y Comunicación</p>	VINCULACION		INTEGRANTES GRUPOS ETNICOS
	SALARIO EMOCIONAL	<p>Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.</p>	<p>Direccionamiento y Planeación</p>	BIENESTAR		SERVIDORES



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 13 de 20

		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR/SGSST		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Difundir y evaluar el impacto del Programa e bienestar a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones	evaluación de resultados	BIENESTAR		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales	Direccionamiento y Planeación	SGSST		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores	Direccionamiento y Planeación, Gestión para resultados	BIENESTAR		SERVIDORES
	INNOVACION CON PASION	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR		SERVIDORES Y CONTRATISTAS

		n Familiar y la ARL.				
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Gestión para resultados, Información y Comunicación	BIENESTAR		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2022	Direccionamiento y Planeación	PIC		SERVIDORES
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento</b>	CULTURA DE LIDERAZGO	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Direccionamiento y Planeación, Evaluación de Resultados	PIC	ENERO A DICIEMBRE DE 2024	SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Realizar Evaluación del Desempeño en la plataforma de la CNSC .	Direccionamiento y Planeación, Evaluación de Resultados	EDL		SERVIDORES
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	Direccionamiento y Planeación, Evaluación de Resultados	EDL		SERVIDORES
	BIENESTAR DEL TALENTO	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Direccionamiento y Planeación	PIC		SERVIDORES Y CONTRATISTAS

		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	Direccionamiento y Planeación, evaluación de resultados	PIC		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Capacitar o fomentar entrenamiento o en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultural Organizacional e incluirlas en el PIC.	Direccionamiento y Planeación, Gestión para resultados	PIC		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR		SERVIDORES
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Gestión para resultados	BIENESTAR		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización	evaluación de resultados	VINCULACION		SERVIDORES

		n de funcionarios			
		Coordinar actividad anual para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMFACAUC A, la ARL POSITIVA y / COLPENSIONE S.	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR	SERVIDORES
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMFACAUC A y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR	SERVIDORES
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores.	Direccionamiento y Planeación	PIC	SERVIDORES
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública. Trabajar	Direccionamiento y Planeación, Gestión Del conocimiento	RETIRO	SERVIDORES





## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 17 de 20

		conjuntamente con Gestión Humana en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.				
<b>RUTA DEL SERVICIO AL servicio de los ciudadanos</b>	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Direccionamiento y Planeación, Información y comunicación, Control Interno	TALENTO HUMANO	ENERO A DICIEMBRE DE 2024	SERVIDORES
<b>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</b>	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Desarrollar el proceso de dotación de labor en la entidad(calzado, vestido).	Direccionamiento y Planeación	BIENESTAR/SGSST	ENERO A DICIEMBRE DE 2024	SERVIDORES
		Reportar novedades de la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Direccionamiento y Planeación	TALENTO HUMANO		SERVIDORES
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Direccionamiento y Planeación, Gestión para resultados, Control interno	TALENTO HUMANO		SERVIDORES
		Coordinar las actividades pertinentes para que los Servidores de la Entidad	evaluación de resultados	VINCULACION Y PERMANENCIA		SERVIDORES

		presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.				
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Direcciónamiento y Planeación, control interno	VINCULACION		SERVIDORES
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo o del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	gestión para resultados	EDL		SERVIDORES
		Promover la conformación de la Comisión de Personal	Gestión Humana	EDL		
		Realizar seguimiento a los planes estratégicos de Talento Humano	Direcciónamiento y Planeación Información y Comunicación Evaluación de resultados	TALENTO HUMANO		SERVIDORES Y CONTRATISTAS
<b>RUTA DE LA INFORMACION</b> <b>Conociendo el talento</b>	ENTENDIENDO PERSONAS A TRAVES DEL USO DE LOS DATOS	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Direcciónamiento y Planeación	SIGEP	ENERO A DICIEMBRE DE 2024	SERVIDORES Y CONTRATISTAS

		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Direccionamiento y Planeación, Información y Comunicación	VINCULACION/NOMINA		SERVIDORES
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Información y Comunicación	VINCULACION/PERMANENCIA		SERVIDORES
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de Certificación electrónica de tiempos laborados, de acuerdo con las normas establecidas y optimizar dicho proceso.	Direccionamiento y Planeación, información y Comunicación	CERTIFICACION ELECTRONICA DE TIEMPOS LABORADOS		SERVIDORES
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	información y Comunicación	TALENTO HUMANO		SERVIDORES

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ACTUALIZÓ	Yeiny Herrera Parra	Subgerente Administrativa y Financiera	Firmado en original
REVISÓ			



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FECHA: 2021/09/16

CODIGO: GTH-PL-006

VERSION: 01

PAGINA: 20 de 20

**APROBÓ**

**Kelly Johana  
Idrobo**

**Gerente**

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Yeiny Catherine Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera	Yeiny Catherine Herrera Parra Subgerente Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 01 31 de enero de 2024