PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

ACCIONES PROPUESTAS										MONITOREO (Reservado para Of Planeacion)							EVALUCIÓN CONTROL INTERNO	
No	COMPONENTE	ACTIVIDAD		ENTREGABLE / PRODUCTO (EVIDENCIA)	FECHA INICIO	FECHA FIN	INDICADOR	PROCESO RESPONSABLE	PERDIODO MONITOREO - SEGUIMIENTO	FECHA DE MONITOREO	ACCION ADELANTADA	ACCIONES PENDIENTES	FUENTES DE VERIFICACIÓN (EVIDENCIAS)	% AVANCE	DIFICULTADES	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	OBSERVACIÓN
		DESCRIPCION	CANTIDAD															
1	Jomada de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la Corporación.	Diseñar una jomada semestral de Promoción y Prevención de la salud	6	Informe o Acta y Listados de asistencia, evidencia fotografica	1/03/2023	10/12/2023	Actividad ejecutadas/Actividad programadas	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
2	Establecer disposiciones y se definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Realizar la aplicación de la batería de riesgos psicosocial	1	Informe de resultados de aplicación de riesgos psicosocial y Listados de asistencia, evidencia fotografica	1/03/2023	30/07/2023	Batería de riesos psicosocial aplicada	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
3	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Realizar y socializar las encuestas de necesidades para el PIC 2024 y el plan de bienestar	1	Informe o Acta y Listados de asistencia, evidencia fotografica	2/03/2023	30/11/2023	Actividad realizadas/Actividad programadas	Proceso de Gestión de Talento humano participa todas las Sub direcciones y oficinas	TRIMESTRAL									
4	En los nombramientos provisionales que se realicen, se dará prelación a aquellos que tengan una discapacidad debidamente certificada y a jóvenes entre los 18 y 28 años, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el cargo en aplicación de las equivalencias establecidas en el decreto 1083 de 2015 y el manual especifico de funciones y competencias laborales	Dar Prelación de nombramientos provisionales para personas con discapacidad y jóvenes	A conveniencia	Manual de funciones y competencias laborales actualizado	1/03/2023	10/12/2023	No. de funcionarios jovenes y en condición de discapacidad / total de servidores públicos de la corporación.	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
5	Continuar con las actividades de socialización y apropiación del código de integridad, así como la identificación de los conflictos de interés cada dos (2) meses, así como la evaluación, medición y retroalimentación de su nivel de apropiación	Desarrollar un evento de socialización del código de integridad y conflicto de interés cada 2 meses e implementar la herramienta de evaluación para validar la apropiación de los valores	6	Listados de asistencia, evidencia fotografica Informe de validación de apropiación	1/03/2023	10/12/2023	Actividades de socialización y apropiación código de integridad realizadas/Actividad de socializacion programadas Un informe de evaluacion de apropiación de valores bimestral	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
6	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad	Implementar el formato de entrevista para los servidores públicos que se retiran de la corporación	Cuando se requiera	formato de entrevistas diligenciadas y tabuladas e informe de resultados	1/03/2023	10/12/2023	No. de formatos de entrevistas de retiro diligenciados / No. de funcionarios en proceso de retiro.	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
7	Se implementarán planes de reconocimiento de la trayectoria laboral.	Plan reconocimiento de incentivos a los funcionarios que hayan cumplido 2 o más años de servicios a la corporación conforme a lo pactado en el acuerdo sindical 2023 – 2024.	Cuando se requiera	Plan de reconocimiento a la trayectoria elaborado e implementado	1/03/2023	10/12/2023	Un Plan de reconocimiento a la trayectoria laboral elaborado e implementado	Proceso de Gestión de Talento humano participan todas las Subdirecciones	TRIMESTRAL									
8	Realización de actividades que promocionen e incentiven el bienestar de los funcionarios que inician su etapa de preopensión	Realización de 5 actividades durante el año dirigida a los funcionarios pre pensionados	5	Informe y Listados de asistencia, evidencia fotografica	27/03/2023	10/12/2023	No. Actividad realizadas/No. Actividades programadas	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
9	Normograma actualizado de Talento Humano	Actualización del Normograma de talento humano de la Corporación	1	Normograma actualizado	1/03/2023	28/06/2023	Un Normograma actualizado	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
10	Porcentaje de servidores de la Corporación con hoja de vida actualizada en SIGEP2	Cargar y actualizar la planta de servidores de la Corporación en SIGEP2	1	Plataforma del SIGEP2 actualizada de acuerdo a planta de personal	1/03/2023	28/06/2023	No. de funcionarios con actualización de documentos en el sigep / No. de funcionarios de planta.	Acompaña Proceso de Gestión de Talento humano **lidera** Contratación	TRIMESTRAL									
11	Perfiles de los empleos incluidos en la matriz de Estado de planta	Matriz de estado de planta de personal de acuerdo al perfil de cada empleo según de conformidad manual de funciones y competencias laborales	1	Matriz de planta de personal actualizada y en el drive	2/03/2023	26/03/2023	Matriz actualizada	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
12	Evaluar la eficacia de los planes de talento humano: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementar en cada actividad la encuesta de evaluación de eficacia de los planes de talento humano de los planes de talento humano	1	Informe de la eficacia de los planes de talento humano	1/03/2023	27/12/2022	No. de planes evaluados / No. de planes programados	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
13	Mejorar cumplimiento en Evaluaciones de desempeño	Realizar jornadas de capacitación en Evaluación de desempeño laboral para evaluadores y evaluados	2	Listados de asistencia, evidencia fotografica	21/02/2022	19/08/2022	Capacitaciones realizadas/ capacitaciones programadas	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
14	Inducciones ejecutado de acuerdo a lo planificado	Realizar las actividades de inducción de acuerdo al ingreso del personal a la corporación	Según ingreso de personal nuevo.	Listados de asistencia, evidencia fotografica	1/03/2023	27/12/2022	Actividades de inducción realizadas/Actividad programadas	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
15	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Realizar campañas de promocion de uso de la bicicleta por parte de servidores publicos	3	Registro de servidores que llegan a laborar en bicicleta	1/03/2023	30/03/2022	No. de funcionarios que hacen uso de la bicicleta / total de servidores públicos de planta.	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									
16	Seguimiento y promocion de la ruta de atención de acoso sexual y laboral establecida en el 2022	Realizar la socialización de la ruta de prevención de acoso laboral y diseñar y aplicar herramienta para evaluar su eficacia.	1	Listados de asistencia, evidencia fotografica Herramienta diseñada para evaluar la eficacia de la ruta de prevencion de acoso laboral Informe de evaluacion de eficacia de la ruta de prevención de acoso laboral	1/03/2023	30/04/2023	No. de servidores Publicos participantes en socialización de la ruta/ total de servidores públicos de planta. Un informe de evaluacion de eficacio de ruta de prevención de acoso laboral	Proceso de Gestión de Talento humano	TRIMESTRAL									