



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica
Gestión - Transparencia - Progreso

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PRTH-PN-40

FECHA: 27/01/2022

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 2

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO ENERO 2023

ENTIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA – EGAT



	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
Normatividad aplicable	4
ALCANCE	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
Dimensión del Talento Humano MIPG	7
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	11
Caracterización de los empleos	11
DIAGNÓSTICO	14
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	16
Ingreso	16
Plan Anual de Vacantes	16
Gestión de la Información	17
Conocimiento Institucional	17
Desarrollo del Talento Humano	17
Plan Institucional de Capacitación PIC	17
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	18
Plan de Bienestar e Incentivos	18
Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad	18
Clima Organizacional y Cambio Cultural	18
Horarios Flexibles	18
Diálogo y Concertación	18
Vinculación grupos étnicos	18
Retiro	19
ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	19
EVALUACIÓN DEL PLAN	19
HISTORIAL DE CAMBIOS	19

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

INTRODUCCIÓN


Con el paso del tiempo se ha venido identificando que la Gestión de Talento Humano ha venido tomando más relevancia, en cuanto a los servidores públicos quienes apoyan la labor de las entidades públicas y que aportan al crecimiento del país, por ende, las entidades se apoyan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ya que el objetivo es “Enaltecer al servidor público y su valor” en la Función Pública.

Siendo la EGAT una entidad privada con capital de origen de recursos públicos y con una relación directa con las entidades de la Red Integrada de Seguridad Social del distrito RISS, es necesario adoptar un plan estratégico de Talento Humano.

El plan define los parámetros que buscan mejorar y fortalecer la Gestión de Talento Humano dentro de la Entidad para cumplir con el objetivo de la Función Pública y adoptar las mejores prácticas que permitan el cumplimiento de la visión de la EGAT.


Debido a la Covid-19 y los cambios que se han venido realizando, se ha hecho indispensable adoptar medidas de autoprotección como el uso de tapabocas en caso de sentir sintomatología para no afectar el servicio de cliente interno y externo de la Entidad, promulgando la vacunación y refuerzos según cada caso.

Por lo anterior la Entidad hace énfasis en la mejora continua y establece la implementación del plan estratégico de Talento Humano tomando como referencia enaltecer al servidor público y su labor, y el planeamiento y seguimiento del ciclo de vida del servidor público.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Normatividad aplicable

- Código Sustantivo de Trabajo
- Régimen de Seguridad Social Integral
- Régimen de Impuesto sobre la Renta
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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
- Guía para el Diseño del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Función Pública.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 201. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Circular Externa No. 00000003 de 2022; instrucciones para garantizar el acceso y continuidad en la prestación de los servicios de salud ante el aumento de casos de contagio de covid-19 por la variante Ómicron (b.1.1.529)
- Circular Externa No. 00000004 de 2022 del 13 de enero de 2022; Recomendaciones para la Protección Laboral Durante el Cuarto Pico de la Pandemia por SARS - CoV-2(COVID-19)
- Ley 2191 de 2022; Ley de desconexión laboral.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

ALCANCE

El Plan Estratégico aplica a todos los colaboradores de la EGAT, ya sea que estén vinculados por contrato de prestación de servicios o laboral y que desarrollen labores misionales definidas en el Mapa de Procesos de la entidad, donde se desarrollaran planes de bienestar, incentivos, capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y mejoramiento del clima organizacional.


Aplica a todos los trabajadores (Plan Anual de vacantes, bienestar e incentivos) y tanto trabajadores como contratistas plan de seguridad y salud en el trabajo y demás planes que interactúan con el pan estratégico de la EGAT.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un plan estratégico que interactúe con la Gestión de Talento Humano, cumpliendo con los objetivos de la entidad en el marco legal un plan de mejora continua, con el reconocimiento, bienestar y motivación de los colaboradores de la Entidad de Gestión Administrativa y Técnica -EGAT.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes siguiendo los procedimientos de la Entidad, para cumplir con la misión de la Entidad.
- Fortalecer los conocimientos de los contratistas y trabajadores de la Entidad por medio de capacitaciones siguiendo el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, temas relacionados con inducción, reinducción para mejorar las competencias de cada contratista y trabajador.
- Planear un cronograma de Bienestar dentro de la entidad habilitando espacios de socialización, día de la familia acorde a la normatividad, con el ánimo de acercar a los contratistas, los trabajadores y las familias de estos, generando un ambiente de integración entre todos.
- Realizar seguimiento y control de la seguridad y salud de los trabajadores y contratistas dentro y fuera de la entidad creando espacios seguros velando por mejorar las condiciones y calidad de vida.
- Incentivar a los trabajadores y contratistas por el cumplimiento de logros y metas planificadas tanto a nivel grupal como individual, garantizando un mejor desempeño.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

- Impulsar dentro de la entidad el compromiso, código de ética, la transparencia, la anticorrupción

MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La política de la gestión estratégica del Talento Humano está dirigida a enaltecer el valor del trabajador público y el contratista a través de competencias e incentivos, teniendo como referencia el rol de Talento Humano dentro de las entidades, generando un buen clima laboral y así transmitir ese ambiente al cliente interno como cliente externo y así aportar al crecimiento de la entidad y del país.

Figura 1: Creación del valor público



Fuente: Guía de gestión estratégica del Talento Humano octubre de 2017 (Cortázar et al, 2014)

¿Adicional se viene trabajando bajo el modelo del ciclo PHVA, utilizando como modelo los 3 por qué? ¿Ya que se puede tener más claridad del por qué? ¿Se incentiva- por qué? ¿Se capacita por qué? Su importancia. Del modelo Planear, Hacer, Verificar Y Actuar, se tomarán las medidas correctivas y preventivas a que haya lugar en el momento oportuno y tomar acciones.


	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

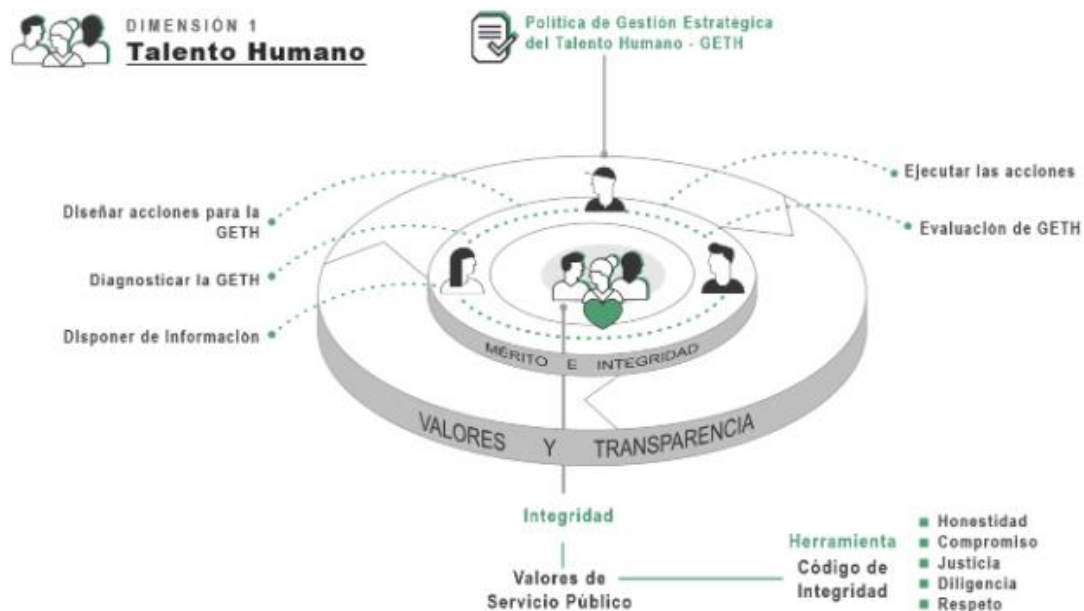
Figura 2: Ciclo PHVA




Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>

Dimensión del Talento Humano MIPG

Figura 3: Dimensión 1 Talento Humano

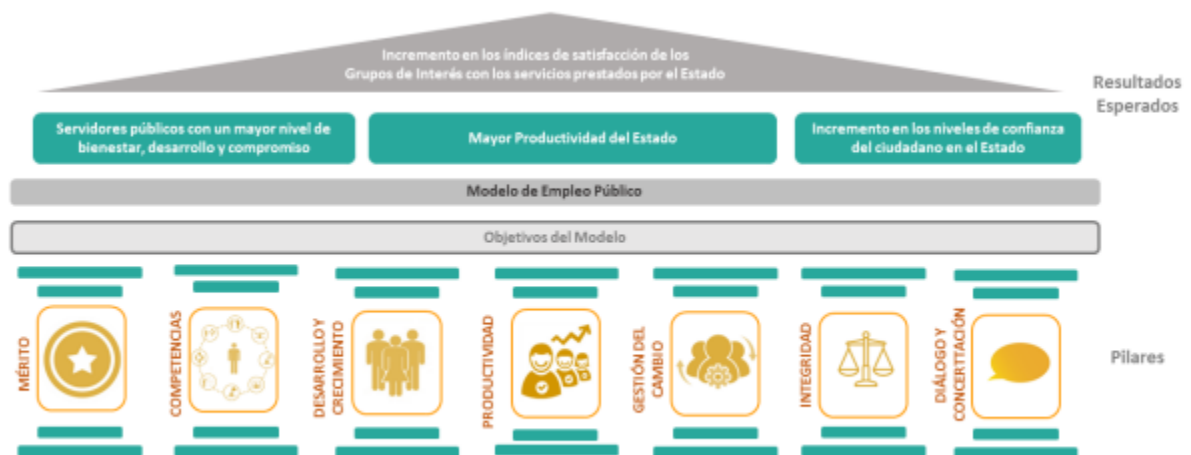


	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Fuente: DAFP, 2018


En la Dimensión 1 de Talento Humano y el cumplimiento de la política de GETH, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. Resultados positivos en términos de bienestar mejor clima laboral de los trabajadores y contratistas de la entidad y así transmitir esa motivación con las entidades y ciudadanos a los que servimos como entidad.

Figura 4: Marco de la Política de empleo público



Fuente: Función Pública, 2017

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.. (MIPG, 2017).

Lo fundamental del marco es fortalecer el empleo público e impulsar la motivación de los servidores públicos para aportar de manera eficiente y contribuir por mejorar la imagen de las entidades involucradas en el desarrollo del país.

Figura 5: Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Fuente: DAFP, 2018

La GETH propone cumplir metas organizacionales a través de capacitaciones y tener los mejores talentos para el desarrollo de la misionalidad de la EGAT y cumplir con los objetivos específicos proyectados dentro del Plan.



Fuente: Función Pública, 2016

En el Desarrollo de La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH- es fundamental que desde la fase de planeación se puedan identificar las mejoras, las cuales se pueden ver en la Matriz de GETH, incorporada en el autodiagnóstico de MIPG; con base en las variables evidenciadas, la EGAT puede determinar los puntos a mejorar y fortalecer, es en la matriz donde se determinará en cuál de los tres niveles de madurez se encuentra la entidad.

Nos podemos apoyar en las “Rutas de creación de valor”


	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Figura 6: Rutas de Creación de Valor



Fuente: DAFP, 2018

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Los empleos y los servidores que se presentan permiten observar las características de los contratistas y trabajadores con los que cuenta actualmente la EGAT – Entidad de Gestión Administrativa y Técnica.

Caracterización de los empleos

La planta de La Entidad de gestión Administrativa y Técnica – EGAT y los contratistas con los que cuenta le entidad están conformadas por un total de veintisiete (27) personas, distribuidos de la siguiente manera, según tipo de vinculación y nivel jerárquico:


	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Tabla 1 Distribución de empleos de planta por nivel jerárquico:

CARGO	TOTAL VACANTES	NIVEL	PERIODO DE PRUEBA	VACANTE	TOTAL GENERAL
GERENTE	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
DIRECTORA JURÍDICA	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
DIRECTOR FINANCIERO Y CONTABLE	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
DIRECTORA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
PROFESIONAL JURIDICO	1	ESPECIALISTA	2 MESES	1	2
PROFESIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL	1	PROFESIONAL	2 MESES	0	1
PROFESIONAL LIDER DE PROYECTO	1	PROFESIONAL	2 MESES	0	1
PROFESIONAL DE INTELIGENCIA DE MERCADOS	1	PROFESIONAL	2 MESES	0	1
TÉCNICO FINANCIERO Y CONTABLE	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1
TÉCNICO EN SISTEMAS	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1
TOTAL	11			1	11

Fuente: Base de Datos Talento Humano Enero 2023


 Entidad de Gestión Administrativa y Técnica Gestión - Transparencia - Progreso	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Tabla 2 Distribución de contratistas nivel jerárquico:


DIRECCIÓN	CONTRATISTA NIVEL JERARQUICO	PROCESO DE CONTRATACIÓN POR OPS	VACANTES	TOTAL GENERAL
DIRECCIÓN LEGAL Y CONTRACTUAL	JEFE DE CONTRATACIÓN	1	0	1
	PROFESIONAL JURIDICO	3	0	3
	PROFESIONAL JURIDICO	2	0	2
	PROFESIONAL DE APOYOA PROYECTO	3	0	3
	PROFESIONAL DE APOYOA PROYECTO	2	0	2
AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO	AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO	1	0	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMNAO	1	0	1
DIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	PROFESIONAL FINANCIERO	2		2
	CONTADOR	1	0	1
TOTAL		16	0	16

Fuente: Base de Datos Contratación Enero 2023 (Área Jurídica)

La Entidad a medida que va desarrollando proyectos, va creando la necesidad de la vacante las cuales se irán publicando en la página de la EGAT <https://www.egat.com.co/web/>.

Tabla 3 número de empleos de la Entidad:

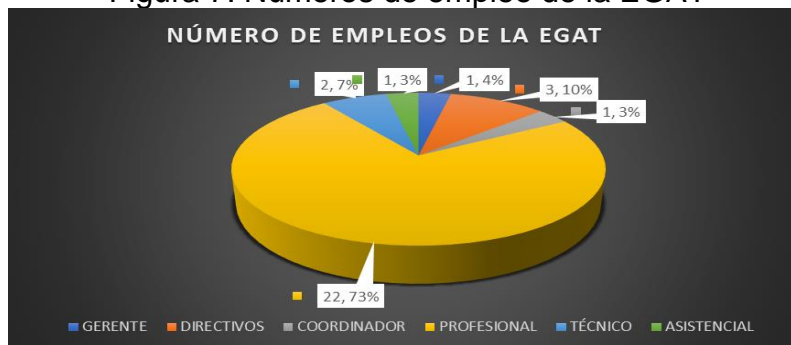
NÚMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD					
NIVEL	CANTIDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%
GERENTE	1	0	0%	1	100%
DIRECTIVOS	3	3	100%	0	0%
JEFE DE	1	0	0%	1	100%

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO: PRTH-PN-40		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		FECHA: 27/01/2022		
			VERSIÓN: 2		

CONTRATACIÓN					
PROFESIONAL	22	14	64%	8	36%
TÉCNICO	2	1	50%	1	50%
ASISTENCIAL	1	1	100%	0	0%
TOTAL	30	19		11	

Fuente: Base de Datos Talento Humano enero 2022

Figura 7: Números de empleo de la EGAT

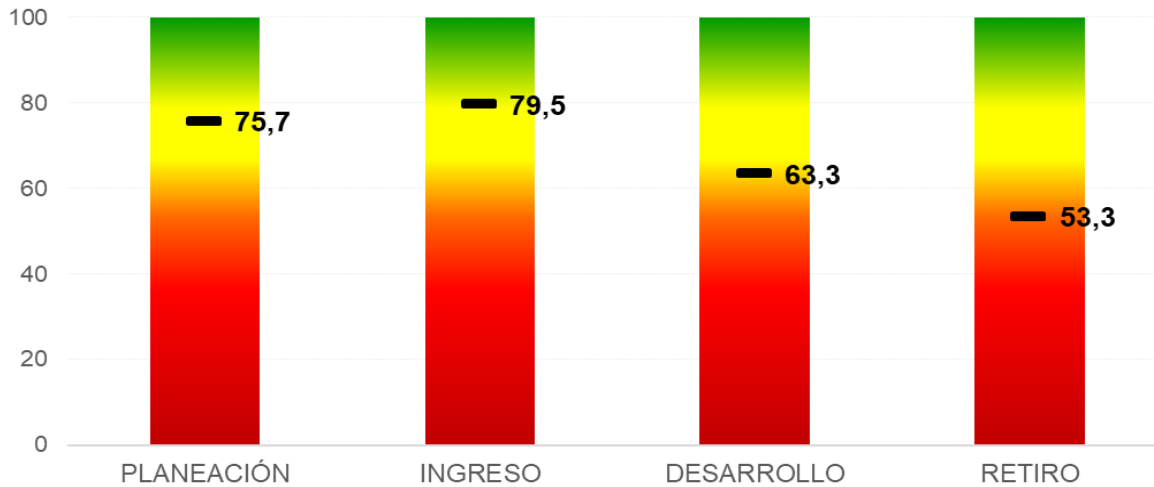


DIAGNÓSTICO

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Educación Nacional

La EGAT, Durante la vigencia 2022 se evaluó a través del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento Humano donde tuvo un puntaje de 66,6, teniendo en cuenta que no todos los ítems evaluados no aplican para la entidad pues al ser una entidad de Economía mixta hay programas a los cuales no estamos vinculados. Dando como conclusión que debemos trabajar en la mejora y tomar medidas correctivas y tener un plan de mejoramiento que permita incrementar este puntaje.

Figura 8 Resultados de autodiagnóstico por políticas MIPG 2021



Fuente EGAT 2021

En la Figura 1 podemos apreciar que todos los componentes requieren de una potencialización, especialmente en el seguimiento al retiro y vinculación de personas en estado de discapacidad, en las evaluaciones de desempeño y generar planes de mejora en todos los criterios establecidos para esta medición.

Los resultados de la ruta creación de valor deben trabajar sobre un plan de mejora, cómo podemos apreciar en la figura 2 las rutas y sus resultados, esto permite a la EGAT tener una visión en que aspectos se debe trabajar.

Figura 9. Resultados autodiagnóstico 2021 por rutas de creación de valor



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica
Gestión - Transparencia - Progreso

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PRTH-PN-40

FECHA: 27/01/2022

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 2



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	66
		- Ruta para generar innovación con pasión	66
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	68	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	69
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	71
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	66	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	66
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Ingreso

Plan Anual de Vacantes

El plan Anual de Vacantes tiene como por objetivo el suministro de empleo según estas características:

1. La EGAT, tiene como indicador anual la vinculación de contratistas a planta a través de la evaluación de cargas estipulada donde evalúa la carga laboral para proporcionar el pago mensual.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

2. Las vacantes de los contratistas se estipulan acorde a los proyectos, según la necesidad requerida y son publicadas en la página de la EGAT acorde a nuestro manual de contratación.
3. En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

Gestión de la Información

La EGAT, busca mejorar cada año los tiempos de respuesta apoyándonos en los diferentes sistemas proporcionados por la Entidad para la comunicación interna, haciendo que cada vez sea más ágil y rápida la comunicación entre áreas de parte de Talento Humano.

Conocimiento Institucional

A Través de mecanismos como ingreso y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la Entidad, creando sentido de pertenencia tanto de los trabajadores como de los contratistas, en busca de seguir los valores de la entidad, objetivo, misión y visión, código de ética y los principios en pro del desarrollo de la EGAT.

Desarrollo del Talento Humano


La Gestión Estratégica de Talento Humano de la EGAT, se basará en resaltar el desempeño de cada trabajador y contratista y reconocer su rol dentro de la entidad.

Según Lo anterior como estrategias se definieron las siguientes:

- Medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico
- Diseñar un plan de Bienestar e incentivos para todos los trabajadores y contratistas de la EGAT, generando espacios de socialización, unión y trabajo en equipo.
- Implementar actividades que integren las rutas de conocimiento dentro de la EGAT.

Plan Institucional de Capacitación PIC

El plan Institucional de Capacitaciones está enfocado en impulsar las capacidades e intelecto de los trabajadores y contratistas de la EGAT, promoviendo el desarrollo profesional, personal e institucional, este plan se modificará anualmente de acuerdo con las necesidades surgidas durante el año, teniendo en cuenta a todos los colaboradores de la entidad quienes desde sus puntos de vista puede ayudar a mejorar el PIC inicialmente propuesto.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La EGAT, en busca de mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores y contratistas e incluyendo la COVID19, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Hábitos de vida saludable, autocuidado y autoprotección
- Riesgos locativos y Ergonomía
- Riesgo Psicosocial

Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia de la EGAT es incluir actividades de salud, recreación y deporte, con las medidas de autocuidado, generar espacios de charlas inclusivas, de reconocimiento de contratistas y trabajadores por su desempeño, espacios donde se contemplen tomar las ideas de todos en aras de mejorar la calidad de vida de todos y mejor funcionamiento de la entidad.

Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

El Talento Humano 2022 continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

La EGAT, busca fortalecer el clima organizacional y cambio cultural dentro de la entidad, se realizarán evaluaciones con el fin de medir el clima respecto al ambiente laboral cada 3 meses y así poder intervenir de manera inmediata y oportuna.

Horarios Flexibles


La EGAT en medio de la emergencia que atraviesa el país por COVID-19, estableció horarios flexibles a todos los trabajadores y contratistas que les facilite el mejor desarrollo de sus actividades y funciones sin afectar la calidad de vida de cada uno ni la de sus familias.

Diálogo y Concertación

La EGAT está en busca de generar espacios de café para tratar temas de interés respecto a mejoras que se puedan generar desde la Gestión de Talento Humano y así trabajar en equipo en busca de mejorar espacios laborales, clima laboral y actividades a desarrollar.

Vinculación grupos étnicos

La EGAT genera oportunidades a diferentes grupos étnicos y de diferentes lugares del país, en busca de generar una integración social.

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PRTH-PN-40
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 27/01/2022
		VERSIÓN: 2

Retiro

La EGAT está en busca de fortalecer el seguimiento del retiro de los trabajadores y contratistas con la implementación de un plan de desvinculación asistida, con el fin de transmitir el conocimiento de los que se retiran a los que continúan vinculados.

Adicional tener una estadística del motivo de retiro para sí generar permanencia del contratista y/o del trabajador durante su ciclo de vida dentro de la Entidad.

ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor señaladas en MIPG.

- Ruta de la Felicidad (La felicidad nos hace productivos a todos)
- Ruta del Crecimiento (Liderando talento)
- Ruta del Servicios (Al servicio de los ciudadanos)
- Ruta de la Calidad (La cultura de hacer las cosas bien)
- Ruta del análisis de datos)

EVALUACIÓN DEL PLAN

La metodología para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Entidad de Gestión Administrativa y Técnica – EGAT son:

El área de Auditoría y control Interno y la Gerencia cada año, donde estarán involucrados los líderes de proceso y Talento Humano, realizando seguimiento a todos los indicadores propuestos en MIPG.

HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Observaciones
1	15/01/2021	Se crea el documento de conformidad con los Lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente y se toman las medidas de autocuidado por COVID-19

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño EGAT 27 de enero de 2023
acta N°012 /2023