



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 2024**

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	15
Ingreso	15
Plan Anual de Vacantes	15
Gestión de la Información	16
Conocimiento Institucional	16
Desarrollo del Talento Humano	16
Plan Institucional de Capacitación PIC	16
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
Plan de Bienestar	17
Clima Organizacional y Cambio Cultural	17
Horarios Flexibles	17
Diálogo y Concertación	18
Vinculación grupos étnicos, diversidad cultural y Sexual	18
HISTORIAL DE CAMBIOS	18

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

INTRODUCCIÓN

Mediante el Acuerdo 641 del 6 de abril de 2016, el Concejo de Bogotá D.C. autorizó la creación de la Entidad Asesora de Gestión Administrativa y Técnica -EAGAT, una entidad mixta, sin ánimo de lucro, de control y mayoría pública, organizada como una corporación según el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, regida por derecho privado, con autonomía administrativa y financiera vinculada al sector salud del Distrito Capital.

Ahora bien, para efecto de determinar el funcionamiento de la ENTIDAD, el artículo 12 del acuerdo 641 de 2016, dispuso:

“(...) ARTÍCULO 12º. Principio de autosostenibilidad. La Entidad Asesora de Gestión Administrativa y Técnica funcionará bajo un principio de autosostenibilidad financiera. Su funcionamiento se financiará con los ingresos que perciba por las labores desarrolladas.

Los servicios prestados por la Entidad Asesora de Gestión Administrativa y Técnica serán remunerados por las entidades beneficiarias de su gestión y tal remuneración podrá consistir en un porcentaje de los ahorros obtenidos u otra diferente que se acuerde entre las partes. (...)”

Es importante mencionar que la EGAT es una corporación regida por el derecho privado, razón por la cual dada su naturaleza jurídica no ésta sujeta a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, sin embargo, es importante mencionar que dentro de la planta de personal no existen vinculaciones que correspondan a la clasificación y nomenclatura de servidores públicos; la vinculación del personal de planta se realiza a través de contrato laboral regido por el Código Sustantivo del Trabajo sin que se realicen nombramientos, ni actas de posesión.

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 establece los parámetros destinados a optimizar y fortalecer la Gestión de Talento Humano dentro de la Entidad, con el objetivo de adoptar las mejores prácticas que conduzcan al logro de la visión de la EGAT.

En este contexto, la Entidad destaca su compromiso con la mejora continua al establecer la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano. Este plan se centra en enaltecer al trabajador y su labor, además de planificar y dar seguimiento al ciclo de vida del personal. La

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

ejecución de este plan dependerá de la dinámica del negocio, las ventas potenciales y los recaudos realizados durante el año. Estos factores nos facultarán para introducir nuevas medidas con el propósito de fomentar una mayor identificación de los trabajadores con la EGAT.

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 se extiende a todos los colaboradores de la EGAT, ya sea que estén vinculados mediante contrato de prestación de servicios o relación laboral, y que desempeñen labores misionales específicas según lo definido en el Mapa de Procesos de la entidad. Dentro de este marco, se llevarán a cabo planes integrales que abarcan bienestar y capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo y la mejora del clima organizacional.

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

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan estratégico que se integre de manera efectiva con la Gestión de Talento Humano, en estricta conformidad con los objetivos institucionales y la normativa legal vigente. Este plan se orientará hacia la mejora continua, enfocándose en 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.
- Impulsar dentro de la entidad el compromiso, código de ética, la transparencia, la anticorrupción

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

MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La política de gestión estratégica del Talento Humano tiene como objetivo destacar el valor tanto de los trabajadores como de los contratistas a través del desarrollo de competencias y la implementación de incentivos. Se toma como referencia el papel fundamental del Talento Humano en las entidades, con el propósito de crear un ambiente laboral positivo. Esto no solo contribuirá a fortalecer las relaciones internas, sino que también se reflejará en la calidad del servicio tanto para los clientes internos como externos, impulsando así el crecimiento tanto de la entidad como del país.

Figura 1: Creación de valor



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

La EGAT se propone adoptar herramientas y mecanismos para llevar a cabo la implementación de una política de gestión estratégica del Talento Humano. El objetivo primordial es potenciar el valor de cada colaborador de la entidad, fundamentándose en la creación de valor y reconociendo el papel crucial que desempeñan dentro de la EGAT. Con esta iniciativa, se busca no solo fortalecer el compromiso y la identificación del personal con la entidad, sino también potenciar su contribución al logro de los objetivos institucionales.

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

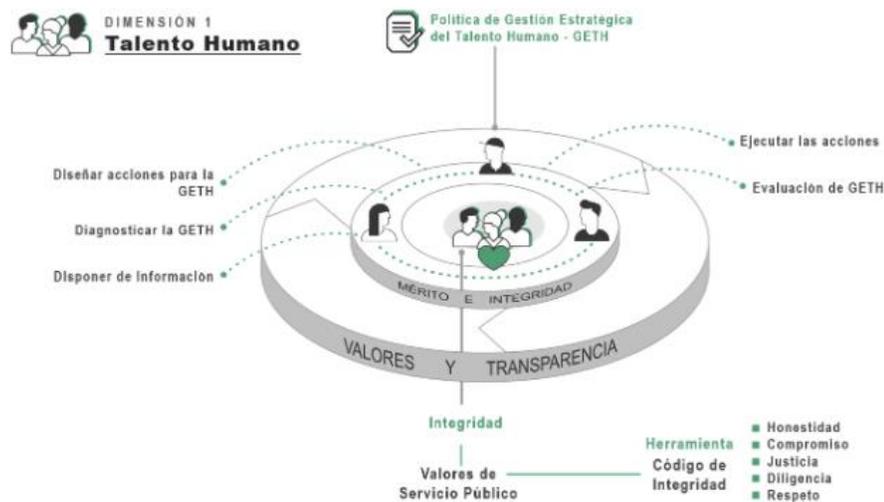
Figura 2: Ciclo PHVA



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

Dimensión del Talento Humano MIPG

Figura 3: Dimensión 1 Talento Humano

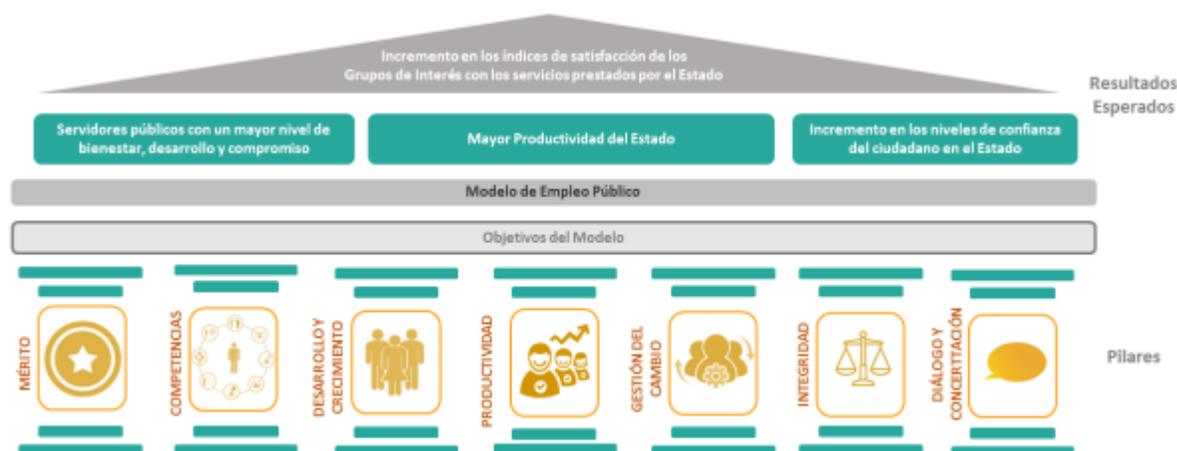


Fuente: DAFP, 2018

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

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

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

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.



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



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: DAFFP, 2018

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Las descripciones de empleo y la información detallada sobre los trabajadores ofrecen una visión integral de las características y habilidades de los colaboradores que actualmente integran la EGAT - Entidad de Gestión Administrativa y Técnica. Este análisis no solo facilita la comprensión de la composición del personal, sino que también sirve como base fundamental para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión y el desarrollo del talento humano dentro de la entidad.

Caracterización de los empleos

La estructura organizativa de la Entidad de Gestión Administrativa y Técnica (EGAT) se compone de un total de veinte (20) personas, que incluyen tanto a los empleados de planta como a los contratistas que colaboran con la entidad. Esta planta se encuentra organizada de manera estratégica, considerando tanto el tipo de vinculación como el nivel jerárquico de cada miembro del equipo. Esta distribución proporciona una visión clara de la diversidad y estructura

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

de los recursos humanos en la entidad, lo que resulta esencial para una gestión eficiente y una toma de decisiones fundamentada.:

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
DIRECTOR(A) LEGAL Y CONTRACTUAL	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
DIRECTOR(A) FINANCIERO Y CONTABLE	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
DIRECTOR(A) DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
PROFESIONAL FINANCIERO(A)	1	ESPECIALISTA	2 MESES	0	1
PROFESIONAL JURÍDICO(A)	1	ESPECIALISTA	2 MESES	1	0
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
PROFESIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIV(A) Y DE TALENTO HUMANO	1	PROFESIONAL	2 MESES	0	1
TÉCNICO FINANCIERO Y CONTABLE	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1

 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

TÉCNICO EN SISTEMAS	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1	TÉCNICO	2 MESES	0	1
TOTAL	13			1	12

Fuente: Base de Datos Talento Humano Enero 2024

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	0	1	1
	PROFESIONAL JURIDICO	2	0	2
	PROFESIONAL DE APOYO A PROYECTO	1	0	1
AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO	AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO	0	1	1
DIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	CONTADOR	1	0	1
	PROFESIONAL FINANCIERO	2	0	2
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL DE SST	1	0	1
	PROFESIONAL DE CALIDAD	1	0	1
TOTAL		8	2	10

Fuente: Base de Datos Contratación Enero 2024 (Contratación)

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/>.

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

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	2	67%	1	33%
PROFESIONAL	13	7	54%	6	46%
TÉCNICO	2	1	50%	1	50%
ASISTENCIAL	1	1	100%	0	0%
TOTAL	20	11		9	

Fuente: Base de Datos Talento Humano enero 2024

DIAGNÓSTICO

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

En la EGAT, reconocemos que nuestro éxito como entidad está intrínsecamente ligado al talento, compromiso y desarrollo continuo de nuestro recurso humano. Por ende, nos comprometemos a establecer y mantener una sólida Política de Gestión del Talento Humano que fomente un ambiente laboral enriquecedor y proporcione oportunidades para el crecimiento y la realización personal y profesional de nuestros colaboradores.

Principios Fundamentales:

- **Equidad y Diversidad:** Nos comprometemos a promover la equidad, la diversidad y la inclusión en todas las facetas de nuestra gestión del talento humano, reconociendo y valorando la singularidad de cada individuo.
- **Desarrollo Continuo:** Brindaremos oportunidades y recursos para el desarrollo continuo de habilidades y competencias, permitiendo a nuestros colaboradores alcanzar su máximo potencial.
- **Comunicación Abierta:** Mantendremos canales de comunicación abiertos y transparentes, fomentando el diálogo y la retroalimentación constructiva entre los equipos y niveles jerárquicos.
- **Reconocimiento y Recompensa:** Implementaremos sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo, la dedicación y los logros individuales y colectivos.
- **Equilibrio Trabajo-Vida:** Promoveremos un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, reconociendo la importancia de la calidad de vida de nuestros colaboradores.

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

- **Clima Organizacional Positivo:** Fomentaremos un clima organizacional positivo, basado en el respeto mutuo, la colaboración y la promoción de un entorno propicio para la innovación y el crecimiento profesional.
- **Gestión del Desempeño:** Implementaremos un sistema de gestión del desempeño efectivo que permita establecer metas claras, evaluar el rendimiento y ofrecer retroalimentación constructiva para el desarrollo profesional.
- **Promoción Interna:** Fomentaremos la promoción interna, reconociendo y potenciando el talento interno antes de considerar opciones externas.
- **Adaptabilidad y Resiliencia:** Reconoceremos la importancia de la adaptabilidad y la resiliencia en un entorno laboral en constante cambio, promoviendo la capacitación y el desarrollo de habilidades relevantes.

Esta Política de Gestión del Talento Humano refleja nuestro compromiso con la excelencia, la equidad y el crecimiento sostenible de la EGAT. Estamos dedicados a construir y mantener un equipo humano fuerte y diverso que contribuya significativamente a nuestra misión y visión organizativa

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Ingreso

Plan Anual de Vacantes

El plan Anual de Vacantes de la EGAT, según organigrama aprobado por la Junta Directiva autoriza un total de 19 cargos de los cuales 12 se encuentran ocupados y 7 en vacancia por lo que las vacantes se estarán publicando a medida que la entidad lo requiera y de su recaudo y dinámica de negocio, mencionado lo anterior, la entidad tiene como 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.
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.

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

- 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 se esfuerza por perfeccionar anualmente los tiempos de respuesta, aprovechando los diversos sistemas facilitados por la entidad para la comunicación interna. Este enfoque tiene como objetivo agilizar y acelerar la comunicación entre las distintas áreas de Talento Humano.

Conocimiento Institucional

Mediante estrategias como el proceso de ingreso y la reinducción, se potenciará la comprensión profunda de la entidad, generando un sólido sentido de pertenencia tanto en el personal interno como en los contratistas. Este enfoque tiene como propósito alinear a todos los involucrados con los valores fundamentales, los objetivos, la misión y visión, el código de ética, así como los principios esenciales que impulsan el 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 para todos los trabajadores y contratistas de la EGAT, generando espacios de socialización, unión y trabajo en equipo.
- Implementar actividades que mejoren el clima laboral y a su vez mejorar el rendimiento de cada colaborador dentro de la EGAT.

Plan Institucional de Capacitación PIC

El enfoque primordial del Plan Institucional de Capacitaciones es potenciar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y contratistas en la EGAT, promoviendo un desarrollo integral a nivel profesional, personal e institucional. Con una orientación dinámica, este plan se revisará y ajustará anualmente, considerando las necesidades emergentes a lo largo del año. Valoramos la perspectiva de todos los colaboradores de la entidad, reconociendo que sus aportes pueden contribuir significativamente 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

La estrategia de la EGAT abarca la incorporación de actividades enfocadas en la salud, recreación y deporte, fomentando medidas de autocuidado. Asimismo, se busca propiciar espacios de charlas inclusivas y reconocimiento tanto para contratistas como para trabajadores, destacando su rendimiento. Estos espacios se conciben como foros abiertos para recopilar ideas y sugerencias de todos los colaboradores, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y promover un funcionamiento más eficiente de la entidad.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

La EGAT se propone fortalecer tanto el clima organizacional como el cambio cultural dentro de la entidad. Con este propósito, se llevarán a cabo evaluaciones de desempeño laboral una vez al año, acorde al procedimiento establecido, con el fin de realizar retroalimentación, permitiendo intervenciones inmediatas y oportunas en caso de detectar áreas de mejora. Este enfoque refleja nuestro compromiso continuo con la creación de un entorno de trabajo positivo y una cultura organizacional que impulse el desarrollo y el bienestar de todos los colaboradores.

Horarios Flexibles

La EGAT posee horarios flexibles para 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.

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

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, diversidad cultural y Sexual

La EGAT promueve activamente oportunidades laborales para diversos grupos étnicos y personas provenientes de distintas regiones del país, con el objetivo de fomentar una integración social más amplia y equitativa. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la diversidad, la inclusión y el respeto por las diferencias, al mismo tiempo que contribuye a la construcción de un equipo representativo y cohesionado. Estamos dedicados a crear un ambiente de trabajo en el que cada individuo, independientemente de su origen o identidad, pueda contribuir y prosperar.

EVALUACIÓN DEL PLAN

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

Anualmente, el área de Auditoría y Control Interno, junto con la Gerencia, liderará la evaluación de desempeño, contando con la participación activa de los líderes de proceso y del equipo de Talento Humano. Este seguimiento se llevará a cabo en consonancia con los indicadores establecidos en el Plan Operativo de Gestión y Desempeño (POGD)

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
2	28/01/2024	Actualización Plan para la vigencia 2024