PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO GESTIÓN TRANSFORMADORA CON CALIDAD HUMANA

COPIA CONTROLADA

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
PU Talento Humano	Secretario(a) General	Rector(a)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE
3. OBJETIVO GENERAL
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. PLANEACIÓN
   5.1. Caracterización de los Empleos.
   5.2. Diagnóstico del Talento humano a través de la Matriz GAETH
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.
   7.1. Vinculación
   7.2. Programa Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos – Programa de SG-SST.
   7.3. Plan Institucional de Capacitación
   7.4. Evaluación de Desempeño.
   7.5. Reporte de Nomina.
   7.6. Gestión de la Información
   7.7. Administración de las Historias Laborales.
   7.8. Situaciones Administrativas
   7.9. Procedimientos
8. PLAN DE ACCIÓN – MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.
9. EVALUACIÓN PLAN DE ACCIÓN
   9.1. Matriz de Seguimiento.
   9.2. Sistema Gestión Integrado
10. CONTROL DE CAMBIO

COPIA CONTROLADA

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objeto la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de los distintos planes, programas y proyectos del proceso de talento humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, para su ejecución en el mediano y largo plazo.

En este plan se estructuran y detallan las estrategias y tiempos a seguir en el ciclo del talento humano, además de la priorización de las acciones a desarrollar y recursos necesarios, para culminar con el seguimiento y verificación del logro de metas y objetivos propuestos.

Este Plan Estratégico tiene en cuenta los componentes ya establecidos en la institución como son la visión, misión, objetivos y planes de acción que influyen en la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional.

Dicho Plan se encuentra estructurado de acuerdo a la Política de Integridad que se encuentra en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que va orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el cumplimiento del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una administración publica enfocada al alcance de los resultados. Además incluye el Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan de Vacantes y provisión de talento humano.

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 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y su Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades.

En el Plan Estratégico se observara el enfoque basado en procesos, el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y su detallada planeación, enfocado al ciclo del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro).

Los procedimientos, proyectos y prácticas del proceso de Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás proceso de gestión de la institución, de tal forma que exista relación en las actividades que se realizan dentro del proceso, sus estrategias y con el Plan de Desarrollo Institucional.

COPIA CONTROLADA

De esta manera los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos de operación y de su rol dentro de la institución, fortalecidos en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora continua.

Para el cumplimiento de lo anterior es necesario ir mejorando las condiciones laborales con respecto a los riesgos laborales, continuar con el compromiso de los servidores frente al autocuidado, fortalecer el plan de necesidades de capacitación en sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

En ese orden de ideas, las actividades relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano estarán enfocadas a contribuir con cumplimiento y alcance de la misión y visión de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, bajo el compromiso del cumplimiento de los requisitos legales, atendiendo a la implementación de diferentes herramientas estratégicas y administrativas para el mejoramiento de los procesos y servicios.

COPIA CONTROLADA

1. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma.
Constitución Política de Colombia 1991		
Decreto Ley 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.	
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la	

	Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación Evaluación del Desempeño Estímulos
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Empleo Público
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único	Derecho y Deberes del Servidor Público Régimen Disciplinario
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.	Empleo Público
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.	Evaluación del Desempeño Planta de Empleos

COPIA CONTROLADA

Decreto Ley 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.	
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004	Empleo Público Niveles Jerárquicos Planta de Empleos Competencias Laborales Manual de Funciones
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.	
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	

COPIA CONTROLADA

Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	
Ley 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.	
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Función Pública Empleo Público
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1833 de 2016	Por el cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones	
Decreto 1669 de 2016	Por el cual se reglamente la Seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivos para las prácticas laborales y judicaturas en el sector público.	
Ley 1821 de 2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las	

COPIA CONTROLADA

	personas que desempeñan funciones públicas.	
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.	
Decreto 052 de 2017	Por la cual se modifica el decreto 1072 del 2015, sobre la transición para la implementación del SG.SST	
Decreto 1499 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.
Circular 017 de 2017 - PGN	Por la cual se propende por el fortalecimiento de la meritocracia en el empleo público.	
Circular externa No. 100 – 009-2017. DAFP.	Estrategia de socialización y Capacitación para la implementación de MIPG	
GETH	Guía de Gestión Estratégica del talento Humano.	Gestión Estratégica del Talento Humano
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y salud den el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Ley 894 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	Plan Institucional de Capacitación

COPIA CONTROLADA

	conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.	
Ley 1822 de 2017	Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.	Bienestar Social Laboral
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 y se deroga el Decreto 1737 de 2009	
Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 CNSC	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral

COPIA CONTROLADA

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes (Plan de Desarrollo Institucional, Planes Operativos Anuales, Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo anterior, el presente plan está dirigido a toda la población (servidores públicos de carrera, provisionales, libre nombramiento y remoción, de periodo y contratistas) dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar el proceso de Talento Humano, a través de la formulación e implementación de estrategias, en aras de contribuir con el mejoramiento de las competencias,

capacidades, conocimientos, habilidades y la calidad de vida de los servidores, contribuyendo al cumplimiento de la misión y materialización de la visión institucional.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos de los servidores públicos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, incentivos, esparcimientos e integración.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, implementando las pausas activas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (inducción / re inducción).
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Institución, manteniendo una planta óptima para el cumplimiento de su misión.
- Administrar información sobre el Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, en cuanto a datos de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

5. PLANEACIÓN

La matriz de planeación consolida el presente Plan Estratégico, junto a las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentre los productos y las actividades con las que se dará cumplimiento a los objetivos y

COPIA CONTROLADA

metas de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la Institución y que se desarrolla a través de los diferentes componentes.

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	6
ASESOR	6
PROFESIONAL	9
TECNICO	4
ASISTENCIAL	14
TRABAJADOR OFICIAL	4
DOCENTE DE PLANTA	22
TOTAL	**65**

Fuente Elaboración Proceso de Talento Humano corte enero de 2019.

COPIA CONTROLADA

NIVELES	No. CARGOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	VACANTES	% VACANTES
DIRECTIVO	6	2	33%	4	67%	0	0%
ASESOR	6	2	33%	4	67%	0	0%
PROFESIONAL	9	7	78%	2	22%	0	0%
TECNICO	4	1	25%	3	75%	0	0%
ASISTENCIAL	14	12	86%	2	14%	0	0%
TRABAJADOR OFICIAL	4	4	100%	0	0%	0	0%
DOCENTE DE PLANTA	22	8	36%	11	50%	3	14%
TOTAL	**65**	**36**		**26**		**3**	

Fuente Elaboración Proceso de Talento Humano corte enero de 2019.

5.2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVES DE LA MATRIZ GETH.

Para desarrollar un ejercicio de diagnóstico de cada una de las rutas de valor en las cuales se estructura el plan estratégico de talento humano, y con el propósito de que la Institución cuente con una línea base de los aspectos a fortalecer y que deben ser incluidos en la planeación, se aplicará el instrumento propuesto por el Departamento Administrativo De La Función Pública para la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, bajo el direccionamiento del Área de Planeación.

COPIA CONTROLADA

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico del Proceso de Talento Humano en la Institución se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor en su ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación del Plan se centra en fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de GETH, y otras evaluaciones realizadas, a través de la implementación de acciones eficaces propendas por la mejora continua del proceso.

Una vez implementado y evaluado el instrumento de diagnóstico se determinará la ruta de creación de valor con menor puntaje junto con las sub - rutas que hayan obtenido puntajes más bajos, se identificaran las variables que hayan dado lugar a dicho resultado y se formulará un plan de acción a corto y mediano plazo, apuntando a las alternativas de mejoras de las variables identificadas.

Implementadas las alternativas de mejora se evaluará su eficacia, lo que conducirá a establecer el nivel de mejora alcanzado en la vigencia.

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES / MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación.
D3	Gestión para Resultados.
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

COPIA CONTROLADA

7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del proceso de Talento Humano es la clave para fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas institucionales.

7.1. VINCULACIÓN

A través de esta estrategia la institución velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos tecnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

De esta manera, la estrategia de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad, mérito y prontitud, en acatamiento del mandato constitucional y legal, a través de la ejecución de los procedimientos establecidos, con el fin de contar con el personal competente que aporte a la obtención de las metas en los diferentes procesos de la institución.

Para ellos se cuenta con el procedimiento de convocatoria, selección, vinculación y retiro del personal, el cual se encuentra articulado al Sistema de Gestión Integrado.

7.2. PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS Y PROGRAMA SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

Promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través de actividades de bienestar social, enmarcadas dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral. Propendiendo por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y calidez humana en la prestación del servicio, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación del servicio.

COPIA CONTROLADA

- SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se enfocará en los resultados y recomendaciones suministrados por las diferentes fuentes: ARL, exámenes médicos ocupacionales, evaluación del riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de seguridad y salud en el trabajo; los cuales se erigen en insumo para planificar la hoja de ruta que a seguir para el desarrollo de las diferentes actividades, tales como:

- Programa Hábitos y Estilos de Vida Saludables.
- Instalaciones Locativas.
- Puestos de Trabajo.
- Salud Física (Exámenes médicos Ocupacionales).

Entre las actividades a implementar se encuentran: actividad física, alimentación sana, prevención de riesgo (salud, exámenes médicos); todo con el fin de concebir una cultura autocuidado de seguridad y salud en el trabajo que incite al compromiso de toma de conciencia de los riesgos, actividad física, disminución del estrés, para de esta manera mejorar la productividad y cumplimiento de los objetivos y metas trazados.

De manera continua se realizará el seguimiento a dichas actividades para medir y evaluar los avances y progresos que evidencien su ejecución y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos.

7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Institución, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente, que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Todo ello apuntando a elevar el compromiso de los servidores respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Institución.

De conformidad con lo anterior se tendrá en cuenta los siguientes insumos: encuesta de detección de necesidades, evaluaciones de desempeño laboral.

7.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño se llevará a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba que presten sus servicios en la Institución, bajo los lineamientos de la Ley 909 de 2004. Dicha evaluación se contempla como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, permitiendo así mismo medir el desempeño institucional.

Al efecto, y en cumplimiento del mandato legal, si durante el periodo de evaluación el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, suscribirá con el evaluado compromiso de mejoramiento individual, basado en el seguimiento a los avances del plan institucional u operativo anual, indicadores de gestión y evidencias, según el caso, sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

COPIA CONTROLADA

7.5. REPORTE DE LA NÓMINA

El proceso de Talento Humano recibe por parte de las Facultades el reporte de novedades mensuales de personal, las cuales son revisadas y entregadas al proceso financiero quienes se encargan de la administración de la nómina y seguridad social de los servidores de la Institución.

7.6. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Esta estrategia se enfoca en mantener actualizada los datos consolidados en el Sistema de Información de Talento Humano (SITH), en el cual se ingresan las novedades del personal, de conformidad con los procedimientos establecidos en el SGI, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos. Además proveerá información veraz y oportuna a los demás procesos que lo requieran, en pro de la mejora continua de la Institución.

7.7. ADMINISTRACIÓN DE LAS HISTORIAS LABORALES

Establecer los lineamientos para la organización, custodia, consulta, préstamo y conservación de la serie documental "Historias Laborales", procurando su debida organización y control, teniendo en cuenta los principios de procedencia y orden original, atendiendo a las disposiciones legales e institucionales vigentes.

7.8. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas se encuentran fundamentadas en los decretos ley 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 cuyo Título 5 de la parte del libro 2 fue modificado por el Decreto 648 de 2017. Algunas situaciones tienen su origen en el Decreto ley 1228 de 1995 y las leyes 1635 de 2013 y 1822 de 2017.

Las situaciones que encontramos en la Institución son las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia.
3. En permiso
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.

COPIA CONTROLADA

6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descanso compensado
10. Prestando servicio militar

Se realiza la notificación oportuna de los actos administrativos, que sirven de insumo para articular la Ruta de la Felicidad, el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y el Código de Integridad del Servidor Público.

COPIA CONTROLADA

7.9. PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y RETIRO DE PERSONAL

El proceso de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la institución y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

De igual manera se incentiva a los servidores a través de las actividades de los planes y programas del proceso de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales, generando actividades conjuntamente con la caja de compensación familiar, las EPS, AFP y la ARL, a través de las cuales se brindan a poyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la institución.

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identifica el siguiente plan de acción.

- Ruta de Creación de Valor con menor puntaje.

- Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos.

- De las variables encontradas, se identifican aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto y mediano plazo y se establecen alternativas de mejora.

Se identifica como prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia.

COPIA CONTROLADA

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Para la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizarán las siguientes estrategias:

9.1. Matriz de Seguimiento

Mecanismo implementado por el proceso de Talento Humano, a través de la herramienta (Matriz de Seguimiento), que permite contar con información sobre el control, los avances y el cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

9.2. Sistema de Gestión Integrado

A través del Sistema de Gestión Integrado – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la oficina de Control Interno, para la evaluación de cada uno de los procesos. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIO	CAMBIO
25 de Enero de 2019	Actualización normativa