

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 – 2023

BORRADOR



MUNICIPIO DE TULUÁ



Tuluá

de la gente para la gente





MUNICIPIO DE TULUÁ



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual, entre otros aspectos, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tuluá y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual forma, la gestión del talento humano propende a través de sus planes, fortalecer en cada uno de los funcionarios los valores institucionales y aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades.

La Oficina de Gestión y Talento Humano anualmente define las acciones necesarias para fortalecer los procesos del ciclo de vida del funcionario como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la entidad.





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:

| <i>Normatividad</i> | <i>Tema</i> | <i>Proceso relacionado con la norma</i> |
|-----------------------------|--|--|
| <i>Ley 100 de 1993</i> | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| <i>Decreto 1567 de 1998</i> | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| <i>Decreto 2279 de 2003</i> | Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales. | Certificación de Bono Pensional |
| <i>Ley 909 de 2004</i> | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". | Talento Humano |
| <i>Ley 1010 de 2006</i> | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| <i>Decreto 2177 de 2006</i> | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica | Talento Humano |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

| | | |
|---|--|--|
| <i>Ley 1064 de 2006</i> | Dicta 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 | Plan Institucional de Capacitación |
| <i>Ley 1164 de 2007</i> | Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. | Talento Humano |
| <i>Ley 1221 de 2008</i> | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| <i>Decreto 1083 de 2015</i> | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| <i>Decreto 1072 de 2015</i> | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) |
| <i>Código de Integridad del Servidor Público 2017</i> | DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana | Talento Humano |
| <i>Decreto 648 de 2017</i> | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. | Talento Humano |
| <i>Decreto 1499 de 2017</i> | 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 |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| <i>Ley 1857 de 2017</i> | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| <i>Decreto 1273 de 2018</i> | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social. | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| <i>Decreto 815 de 2018</i> | 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. | Talento Humano |
| <i>Acuerdo 6176 de 2018</i> | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba | Evaluación del Desempeño Laboral |
| <i>Ley 1960 de 2019</i> | Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. | Talento Humano |
| <i>Decreto 1800 de 2019</i> | Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. | Talento Humano |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

| | | |
|----------------------------|---|----------------|
| <i>Decreto 989 de 2020</i> | "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial" | Talento Humano |
| <i>Ley 2052 de 2020</i> | "Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, en relación con la racionalización de trámites y se dictan otras disposiciones" | Talento Humano |
| <i>Nota Aclaratoria:</i> | Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad. | |

3. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Alcaldía Municipal de Tuluá, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Tuluá, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

4.2. Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar y ejecutar los diferentes planes de talento humano.
- ✓ Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Tuluá a través de los programas de capacitación, bienestar y gestión del conocimiento.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores de la entidad en el quehacer diario de los servidores.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Tuluá, generando actividades y programas que satisfagan las necesidades de los servidores a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo, bienestar e incentivos.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, a continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel

CONFORMACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA

| CARGO | Elección Popular | LNR | Carrera Administrativa | Periodo de Prueba | Encargo | Vacancia Temporal | Vacancia Definitiva | Total |
|--------------|------------------|-----|------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------------------|------------|
| DIRECTIVO | 1 | 15 | | | | | | 16 |
| ASESOR | | 1 | | | | | | 1 |
| PROFESIONAL | | 1 | 32 | 4 | 4 | | 7 | 48 |
| TÉCNICO | | | 37 | 2 | 10 | 1 | 14 | 64 |
| ASISTENCIAL | | 2 | 53 | | 1 | 18 | 4 | 78 |
| TOTAL | | | | | | | | 207 |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Alcaldía Municipal de Tuluá.

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 69 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 73 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 66 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 74 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 62 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 77 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 76 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 81 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 74 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 75 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 89 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 82 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 96 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 82 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 85 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 79 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 88 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 88 |

Visualizado el cuadro anterior, se evidencia la necesidad de fortalecer la ruta de la felicidad y la ruta del crecimiento para impactar así el personal, generando mayor bienestar en los mismo, por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a fortalecer estas rutas.

7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tuluá, durante su ingreso, permanencia y retiro.





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Durante esta vigencia, la Gestión Estratégica del Talento Humano estará orientada al desarrollo integral del servidor, su bienestar, crecimiento integral y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

7.1. Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tuluá, este plan se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

7.2. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en 2022 de acuerdo a la normatividad, en el cual se abordarán temas de actualización y normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

7.3. Gestión del conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad teniendo en cuenta la importancia de la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo, de tal manera que se establezcan acciones que permitan cerrar las brechas encontradas especialmente en cuanto a la transferencia de conocimiento.



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

7.4. Plan Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones tendientes a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, partiendo de la gestión efectiva de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y de esta manera evitar la materialización de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales que afecten la calidad de vida de los funcionarios y de los procesos administrativos.

7.5. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia está orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral.

7.6. Plan Anual de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- ✓ La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- ✓ La provisión definitiva se realizará mediante procesos lista de elegibles generada por la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando haya lugar y de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad.





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

7.7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Alcaldía Municipal de Tuluá anualmente realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

7.8. Clima organizacional y cambio cultural

El Municipio de Tuluá, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación asertiva, en busca del mejoramiento continuo de la entidad.

Igualmente, se realizará el estudio de clima organizacional durante la vigencia 2021, que medirá entre otros la percepción de los funcionarios frente al ambiente laboral y de acuerdo con los resultados se realizarán las intervenciones que se consideren necesarias para mejorar el clima organizacional.

7.9. Gestión del cambio

El Municipio de Tuluá atendiendo a diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

7.10. Gestión del desempeño laboral

El Municipio de Tuluá, a través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuenta con el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

7.11. Movilidad

En el Municipio de Tuluá se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

7.12. Política de integridad

La oficina de Gestión y Talento Humano fortalece permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan durante la vigencia.

7.13. Nómina

A través del aplicativo de nómina se fortalecerá algunos módulos que permitirán un mejor análisis de la información personal, laboral y académicos de los servidores de la entidad.

7.14. Retiro

Para las personas que desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio de vida, así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados, adicionalmente a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

8. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Municipio de Tulúa busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH –MIPG, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en el MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de talento humano se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.



Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

| RUTA | SUBRUTA | ACTIVIDADES | PROCESO |
|--|---|--|--|
| RUTA DE FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i> | Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica Plan de emergencias Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos Seguimiento a las condiciones de salud de los funcionarios. | Plan de Seguridad y Salud para el trabajo |
| | Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | Plan de intervención clima organizacional Encuentros deportivos Jornadas de integración (Día del Servidor, Día de la familia) Día de la salud (Actividades de Promoción y prevención de la salud) | Plan de Bienestar |
| | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | Tiempo flexible para maternidad Felicitaciones por desempeño Jornadas laborales comprimidas Descanso por tiempo compensado en Semana Santa, Navidad y Año Nuevo | Plan de bienestar e incentivos |
| | Ruta para generar innovación | Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC | Plan de Bienestar-Integridad Plan de Capacitación |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

| | | | |
|--|---|---|-------------------------------|
| | | Fortalecimiento de Gestión del conocimiento | Gestión del Conocimiento |
| <i>RUTA DEL CRECIMIENTO- Liderando el crecimiento</i> | Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | Desarrollo de actividades en liderazgo y trabajo en equipo | Plan de Capacitación |
| | | Identificación de las competencias gerenciales a fortalecer través de las evaluaciones de acuerdos de gestión y diagnóstico de clima organizacional | Análisis Clima Organizacional |
| | Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | Actividades dentro del marco de Clima, transformación y cultura organizacional | Clima organizacional |
| | | Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo y fortalecer el proceso de inducción | Inducción |
| | Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | Promover el Código de Integridad y cultura de liderazgo a través de actividades | Código de Integridad |
| | Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo | Inducción y reinducción |
| <i>RUTA DEL SERVICIO-AI servicio de los ciudadanos</i> | | Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores | |
| | Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | Se fomentará el servicio interno y externo a través de actividades de sensibilización a los funcionarios. | Clima Organizacional |
| | | | Código de Integridad |





Tuluá

de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RUTA DE LA CALIDAD-La cultura de hacer las cosas bien

| | | |
|---|---|--|
| | Fomentar la Redición de cuentas del municipio a través de diferentes medios. | Rendición de Cuentas |
| Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | Realizar acciones para el fortalecimiento del trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales y actividades vivenciales de temas institucionales. | Clima Organizacional Plan Institucional de Capacitación |
| | Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional | Plan de Capacitación-Inducción y Reinducción |
| Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | Se desarrollarán las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los funcionarios de planta por parte de los directivos y los registros reposaran en sus expedientes laborales. | Evaluación del Desempeño Laboral |
| | Se diseñará y hará uso de encuesta de retiro, para identificar las razones por las cuales se retiran los servidores | Retiro |
| | Se realizarán actividades que inspiren a los servidores para alcanzar la excelencia en su quehacer diario | Cultura Organizacional |
| Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad | Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación e implementación del código de integridad | Código de Integridad |
| | Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano. (Normograma) | Gestión de la Información |
| | Se desarrollará actividades en temáticas de resolución de conflictos y Cultura organizacional | Plan de Capacitación y plan de bienestar |





de la gente para la gente

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS
Conociendo el talento

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

| | |
|--|--|
| Mantener dispuesto en la página web del municipio el manual de funciones vigente | Manual de Funciones |
| Se realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad. | Gestión del conocimiento |
| Se realizará la caracterización del personal y grupos de valor. | Caracterización |
| Se registrará y actualizará el 100% de las novedades de personal de planta y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la actualización de dicha información. | SIGEP (vinculación y desvinculación)- Gestión de la Información |
| Se analizarán las razones de retiro a través de la encuesta | Retiro |
| Se fortalecerá la planta a través del aplicativo de nómina para obtener registros oportunos y actualizados de la información relacionada con el personal. | Planta |

9. SEGUIMIENTO

El seguimiento y verificación al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará de acuerdo con las herramientas proporcionadas por MIPG y los indicadores del área.

