



Plan Estratégico de Talento Humano 2026



Introducción

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contemplado en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableciendo un Sistema de Gestión Integral que articula los Sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno, y haciendo extensiva su implementación diferencial a las entidades del orden territorial y a las entidades descentralizadas, como la corporación Rotorr-Motor de Innovación.

En este marco, el MIPG constituye el referente institucional que orienta a la corporación Rotorr-Motor de Innovación en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de su gestión, con el propósito de generar valor público, fortalecer la confianza ciudadana y mejorar la prestación del servicio. El modelo no impone nuevos requerimientos, sino que facilita una gestión integral y articulada, promoviendo la eficiencia administrativa, la transparencia y el mejoramiento continuo.

La dimensión de Talento Humano, reconocida como el corazón del MIPG, adquiere especial relevancia para la corporación, en tanto son los servidores públicos quienes lideran, ejecutan y evalúan las acciones institucionales. En este sentido, la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH se constituye en un eje fundamental para fortalecer las capacidades institucionales, consolidar una cultura organizacional orientada a resultados y garantizar el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano orienta a la corporación en la adopción de un enfoque sistémico y basado en procesos, integrando el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) y el desarrollo del ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, asegurando coherencia entre la planeación institucional y la gestión del talento humano.

Finalmente, la corporación reconoce la importancia de fortalecer el conocimiento, apropiación e interiorización de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, considerando que, ésta hace parte del sistema integrado de gestión de acuerdo con el autodiagnóstico institucional, se encuentra en la fase de "Transformación" ya que cumple con los mínimos establecidos por la normatividad. Ha implementado prácticas exitosas. Ha contemplado actividades pertinentes dentro de su gestión de talento humano. Aún existen oportunidades de mejoramiento.

Objetivo General

Optimizar la gestión del talento humano de la corporación Rotorr-Motor de Innovación, alineando las capacidades, el desempeño y el bienestar de los colaboradores, bajo principios de ética, excelencia e innovación.

Objetivos Específicos

- Diseñar e implementar estrategias efectivas de atracción, selección y vinculación del talento humano, garantizando criterios de mérito, transparencia e idoneidad, acordes con la naturaleza jurídica y funcional de la corporación.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y de liderazgo del talento humano mediante programas de formación y capacitación alineados con los objetivos institucionales y el MIPG
- Implementar estrategias integrales de retención y fidelización del talento humano, mediante programas de reconocimiento, beneficios, desarrollo profesional y condiciones laborales que promuevan el compromiso, la permanencia y el alto desempeño.
- Fortalecer el sistema de evaluación del desempeño y gestión por resultados, que permitan medir, retroalimentar y mejorar de manera objetiva el rendimiento individual y colectivo, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Propiciar un ambiente laboral saludable, seguro, inclusivo y motivador, que fortalezca el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, contribuyendo a su satisfacción, productividad y sentido de pertenencia.
- Fortalecer una cultura organizacional basada en valores éticos, excelencia, innovación, trabajo colaborativo y orientación al usuario, fortaleciendo el liderazgo participativo, la comunicación efectiva y el compromiso corporativo.

- Diseñar e implementar estrategias de gestión del cambio que faciliten la adaptación de los colaboradores a nuevas Tecnologías, procesos, políticas o estructuras organizacionales a partir de una transición efectiva y minimizando resistencia.

Alcance

El Plan de Trabajo del Plan Estratégico de Talento Humano de la corporación Rotorr-Motor de Innovación comprende el ciclo completo de gestión del talento humano, el cual inicia con la fase de descubrimiento, continúa con la identificación y priorización de los requerimientos de cada componente estratégico, y culmina con el seguimiento, evaluación y control de las actividades ejecutadas, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales, el ecosistema ITEM y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Definiciones

- Accidente de Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el colaborador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de Mejora:** Acción de optimización del Sistema Integrado de, para lograr mejoras en el desempeño de la organización de forma coherente con sus políticas.
- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Bienestar Laboral:** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Calidad de Vida Laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del colaborador. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como no formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de

servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998, Art.4).

- Clasificación del Riesgo: Codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.
- Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un cargo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- Descripción Sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo
- Familia: Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan

económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).

- Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- Eficacia: Capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- Emergencia: Situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la corporación. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los colaborador, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- Formación: La formación hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos. En este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento.



- **Enfermedad Laboral:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el colaborador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar.
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** El entrenamiento en el Puesto de Trabajo, es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.
- **Higiene Industrial:** Conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los colaboradores.
- **Incidente de Trabajo:** Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.
- **Indicadores de Estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa, para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Indicadores de Proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema Integrado de Gestión.
- Indicadores de Resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- Medicina del Trabajo: Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del colaborador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas
- Mejora continua: Proceso recurrente de optimización al Sistema Integrado de Gestión, para lograr mejoras en el desempeño de los procesos de la organización.
- No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo o requerimientos normativos aplicables, entre otros.

- Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una organización.
- Programas de Bienestar Social: encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los colaboradores y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a los diferentes grupos de interés.
- Programas de Incentivos: Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los colaboradores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- Reporte de Accidente de Trabajo: Formato que se diligencia cuando se ha presentado un presunto accidente de trabajo.
- Riesgo: La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable. Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.



- Seguridad Industrial: Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Seguridad y Salud Trabajo que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial.
- Seguridad y Salud en el trabajo (SST): Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las ocupaciones.
- Sistema de Estímulos: busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los colaboradores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- Sistema General de Riesgos Laborales: Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

- Vigilancia Epidemiológica: El programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo a la vigilancia y control de un factor de riesgo específico y prioritario o de una enfermedad prevalente.

Marco Legal

- Constitución Política de la República de Colombia 1991:
 - Título V. De la Organización del Estado, capítulo 2: De la función pública.
 - Título VII. De la Rama Ejecutiva, capítulo 5: De la función administrativa.
- **Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38):** Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- **Ley 734 de 2002 (artículo 33, numerales 4 y 5):** Se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos.
- **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".

- **Ley 2466 del 2025,** busca dignificar el trabajo, formalizar el empleo y modernizar la contratación.
- **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 1010 del 23 de enero de 2006,** "medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- **Ley 1361 de 2009:** Fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.
- **Ley 1474 de 2011:** "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- **Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17):** Define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Decreto 1072 de 2015:** Señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1499 de 2017:** Reglamenta el sistema de gestión y articula el MECI con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

- **Decreto 2011 de 2017,”** por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- **Ley 1857 de 2017:** Complementa algunas medidas relacionadas con el ámbito familiar enumeradas en la Ley 1361 de 2009.
- **Ley 1857 del 26 de julio de 2017:** Modifica la Ley 1361 de 2009 (que crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- **Decreto 051 de 2018:** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- **Decreto 612 de 2018:** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- **Ley 2013 de 2019:** “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

Componentes

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la corporación y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que la entidad cumpla con su misión.

Rotorr Motorr de Innovación Comprende un conjunto de buenas prácticas y acciones estratégicas orientadas a atraer, desarrollar y retener el mejor talento, articuladas con la planeación institucional.

Acciones Estratégicos del Talento Humano

Ciclo de Vida	Componente	Propósito	Acciones
Ingreso	1. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planificar y gestionar las necesidades actuales y futuras del talento humano, definiendo perfiles, competencias y capacidades alineadas con los objetivos estratégicos institucionales, el ecosistema ITEM y los lineamientos del MIPG.	• Realizar diagnóstico periódico de necesidades actuales y futuras de talento humano. • Crear, actualizar e implementar el Plan Anual de Vacantes. • Definir perfiles por competencias alineados al MIPG. • Articular la planeación del talento humano con el Plan Estratégico Institucional.

Ciclo de Vida	Componente	Propósito	Acciones
Ingreso	2. Atracción, Selección y Vinculación del Talento	Gestionar procesos de identificación, atracción, selección y vinculación de talento idóneo, garantizando mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y enfoque por competencias.	• Establecer procesos de reclutamiento alineados con los principios del MIPG. • Implementar criterios objetivos y transparentes de selección. • Verificar y custodiar la documentación del personal vinculado. • Realizar inducción institucional y al puesto de trabajo. • Hacer seguimiento al proceso de vinculación.
Ingreso	3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Velar por el bienestar físico y mental de los colaboradores, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables y libres de accidentes y enfermedades laborales.	• Realizar inducción y reinducción en SG-SST. • Implementar lineamientos de teletrabajo seguro. • Identificar y controlar riesgos laborales. • Articular acciones preventivas con el SG-SST.
Desarrollo	1. Desarrollo, Capacitación y Gestión del Conocimiento	Fortalecer competencias técnicas, comportamentales y de liderazgo, promoviendo el aprendizaje continuo, la innovación y la gestión del conocimiento institucional.	• Implementar el Plan Anual de Capacitación. • Diseñar programas de desarrollo profesional y liderazgo alineados al MIPG. • Implementar sistemas de evaluación del desempeño orientados a resultados. • Fomentar el aprendizaje continuo y la innovación organizacional.
Desarrollo	2. Bienestar Integral y Calidad de Vida Laboral	Garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables e inclusivas, promoviendo el equilibrio vida-trabajo y el	• Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos. • Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial. • Promover entornos

Ciclo de Vida	Componente	Propósito	Acciones
		bienestar físico, emocional y social de los colaboradores.	laborales seguros y saludables. • Conmemorar fechas especiales y promover la conciliación vida-trabajo. • Articular acciones con el SG-SST.
Desarrollo	3. Comunicación y Gestión del Cambio	Impulsar liderazgos participativos y estrategias de comunicación que faciliten la adaptación al cambio organizacional, tecnológico y cultural.	• Establecer canales de comunicación efectivos sobre el MIPG. • Promover la retroalimentación y el trabajo colaborativo. • Identificar resistencias al cambio y definir acciones de mitigación. • Facilitar la adaptación a nuevos procesos y prácticas institucionales.
Desarrollo	4. Evaluación y Seguimiento	Medir el desempeño institucional y del talento humano para la mejora continua y la toma de decisiones basada en evidencia.	• Definir e implementar Indicadores Clave de Desempeño (KPI). • Realizar evaluaciones periódicas de desempeño. • Analizar resultados y formular acciones de mejora continua.
Desarrollo (transversal)	5. Cumplimiento Jurídico, Legalidad y Ética	Asegurar que la gestión del talento humano se realice conforme al marco legal vigente y bajo principios de legalidad, transparencia, mérito, equidad e integridad.	• Garantizar el cumplimiento normativo en todos los procesos de talento humano. • Implementar y socializar políticas de integridad, ética y transparencia. • Tramitar oportunamente nómina, seguridad social y procesos legales. • Garantizar la entrega oportuna de dotación.
Retiro	1. Gestión del Retiro	Gestionar el retiro de colaboradores de manera planificada, transparente y	• Ejecutar correctamente el proceso de desvinculación.

Ciclo de Vida	Componente	Propósito	Acciones
		respetuosa, preservando el conocimiento institucional y el cumplimiento normativo.	• Realizar entrevistas de salida. • Garantizar liquidaciones y trámites legales oportunos. • Consolidar y analizar información estadística de retiros.

Rutas de Creación de Valores

Diferentes investigaciones demuestran que cuando el servidor se siente satisfecho y feliz en su trabajo, aumenta su productividad, compromiso y calidad en los resultados. El bienestar laboral se fortalece cuando existen condiciones adecuadas como un entorno físico seguro, equilibrio entre la vida laboral y personal, incentivos, oportunidades de innovación y desarrollo, lo cual impacta positivamente la eficiencia a través de los resultados de la corporación Rotor-motor de Innovación.

La Ruta de Creación de Valor en la gestión del talento humano orienta las acciones estratégicas hacia la generación de valor público, fortaleciendo el desempeño institucional, la cultura organizacional y la satisfacción de los grupos de valor. Esta ruta se implementa de manera transversal a lo largo del ciclo de vida del talento humano, en coherencia con los principios del MIPG y los objetivos estratégicos institucionales. Por tal razón se busca definir 5 rutas: Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos.



A continuación, se desarrollan cada una de las rutas de creación de valor institucional, las cuales se materializan a través de las acciones estratégicas planteadas para implementar en la corporación Rotor-Motor de Innovación 2026.

Ruta de la Felicidad	
La felicidad nos hace productivos	Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
	Facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
	Implementar incentivos basados en salario emocional.
Ruta del crecimiento	
Liderando talento	Implementar un liderazgo basado en valores.
	Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
	Generar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
Ruta del servicio	
Al servicio de los ciudadanos	Implementar una cultura basada en el servicio.
	Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
Ruta de la calidad	
La cultura de hacer las cosas bien	Implementar la cultura de "hacer siempre las cosas bien".
	Generar una cultura de la calidad y la integridad.
Ruta del análisis de datos	
Conociendo el talento	Cultura para entender a las personas a través del uso de los datos.

Seguimiento

Indicador Principal

Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano



Fórmula:

$$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades planeadas}} \times 100$$

Periodicidad: Trimestral

Responsable: Talento Humano

Así mismo se complementa mediante el uso de herramientas de planeación, medición y control que permiten verificar el avance, cumplimiento y efectividad de las acciones definidas, en coherencia con la Dimensión Talento Humano del MIPG y el ciclo PHVA.

Herramientas

- Cronograma de ejecución de los planes, cuando aplique, que permitirá controlar tiempos, responsables y entregables.
- Indicadores de gestión, definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, con seguimiento bimestral, orientados a medir el nivel de cumplimiento y desempeño.



- Registro, sistemático y organizado de las actividades desarrolladas en los componentes de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, a través de los siguientes soportes:
- Registros de asistencia.
- Registros de evaluación de las actividades realizadas.

Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de la corporación destinará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan Estratégico de Talento Humano.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.