



**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS  
DIMENSIÓN DEL MIPG: TALENTO HUMANO**

**- 2023-**

**SECRETARIA GENERAL**

**DIVISION DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR DEL  
EMPLEADO**

Palacio Municipal, Carrera 4 Calle 9 Esquina Piso 2. Teléfono: 8932323

Página Web: [www.villamaría-caldas.gov.co](http://www.villamaría-caldas.gov.co)

E-mail: [secretariageneral@villamaría-caldas.gov.co](mailto:secretariageneral@villamaría-caldas.gov.co)



## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. OBJETIVOS Y ALCANCE.....	10
3. PLAN DE DESARROLLO.....	11
4. PLANEACION DE LA GESTION... ..	12
5. DESARROLLO DEL PLAN.....	22
6. CRONOGRAMA DEL PLAN.....	25



## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, se elaboró el Plan Estratégico del Recurso Humano para la Alcaldía de Villamaría para el año 2018, con el fin de promover la organización y actualizar de la información sobre los empleos, atender las necesidades apremiantes y futuras del personal, identificar las formas de cubrir estas necesidades, racionalizar y estimar los costos de personal y presupuestar oportunamente los recursos.

Partiendo que la planeación del recurso humano, entendida como el proceso mediante el cual la Alcaldía de Villamaría, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, se realiza el Plan Estratégico de Recursos Humanos para la vigencia 2020 con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la Administración, como un elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

La construcción del Plan Estratégico parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión.

Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes anuales o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); dejando como resultado el plan anual de vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del plan de previsión de recursos humanos y del mismo Plan Estratégico elaborado bajo un modelo que resalta la necesidad de tener en cuenta, no sólo los procesos de ingreso, sino primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte del Alcaldía de Villamaría, así como todo el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los servidores públicos en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, y, en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.



## MARCO NORMATIVO

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 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 de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la División de Talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificado Bono Pensional



Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales	Certificado Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Certificado Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	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



Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	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 (SGSST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo 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 Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación



Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	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
Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto <a href="#">1083</a> de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
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	Planes de recursos humanos



## OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Administración Municipal, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.



## PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

**PLAN DE DESARROLLO** “un sueño llamado Villamaría” Propuesto para el período administrativo 2020-2023. En el tema del Fortalecimiento Institucional, señala:

### 2.6. LINEA “UN SUEÑO PARA LA GOBERNANZA Y EL BUEN GOBIERNO”

Esta línea tiene como objetivo el fortalecimiento institucional de la Administración Municipal, que permita crear bases sólidas para la prestación de un servicio eficiente, efectivo y de calidad de cara a la ciudadanía, en el que prima la buena atención a los usuarios y la solución a sus necesidades. Comprende los componentes de fortalecimiento institucional; bienestar laboral y calidad de vida y participación ciudadana.

#### 2.6.2 COMPONENTE BIENESTAR LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

**OBJETIVO:** Contribuir con la cualificación y el fortalecimiento de la cultura organizacional de los servidores públicos del municipio de Villamaría.

META RESULTADO 2023	LINEA BASE	INDICADOR
Incrementar en 8% en el cuatrienio, la satisfacción en la calificación de los funcionarios respecto del clima laboral.	0	Porcentaje de incremento en la satisfacción del funcionario

##### 2.6.2.1 Programa: Fortalecimiento de la formación y el bienestar social del talento humano.

Objetivo: Desarrollar programas y actividades de salud, cultura, recreación y deporte para todos los colaboradores de la Administración municipal, con el objeto de fortalecer el talento humano en el Municipio, que incida en la prestación del servicio a los usuarios.

META DE PRODUCTO 2023	LÍNEA BASE	INDICADOR
Actualizar 4 Planes de Seguridad y salud en el	1	Si – No



Trabajo. En el Cuatrienio		
Fortalecer el programa de formación y capacitación de los funcionarios de la Administración Municipal. En el Cuatrienio	<b>Un programa de formación y capacitación.</b>	Si – No

## PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

### 1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que la División de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

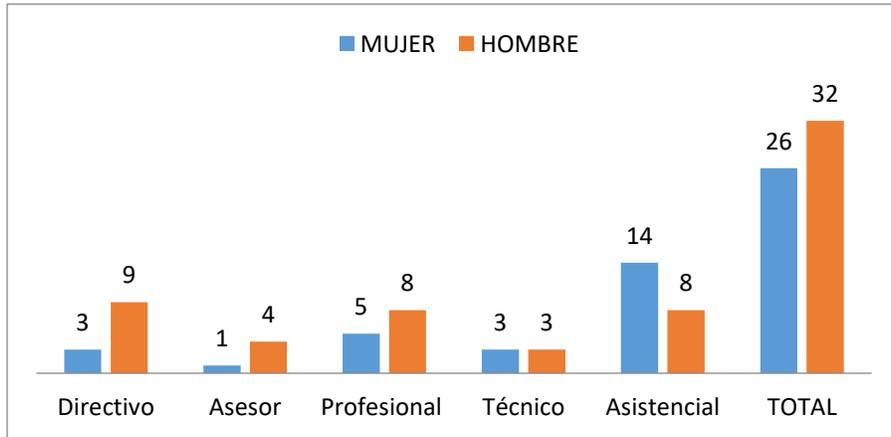
- Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

A la fecha, los empleados de la Administración Municipal los podemos clasificar en:

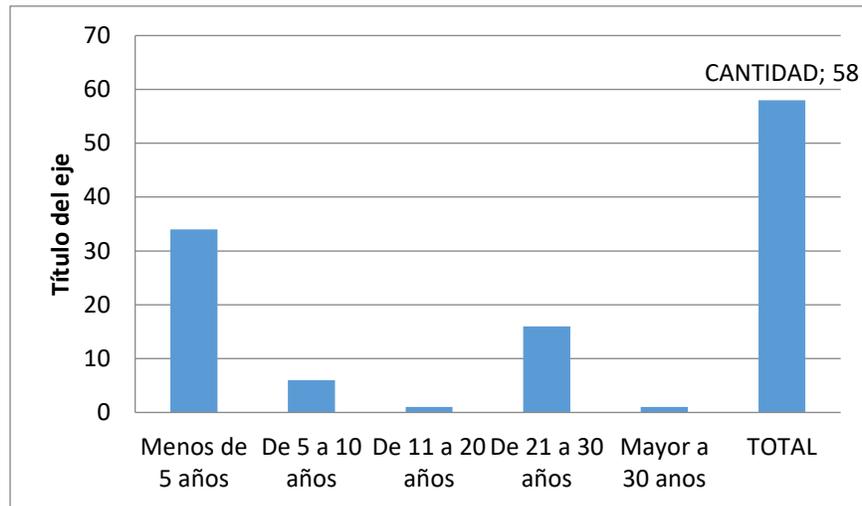
### Género:

NIVEL	MUJER	HOMBRE
Directivo	3	9
Asesor	1	4
Profesional	5	8
Técnico	3	3
Asistencial	14	8
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>32</b>



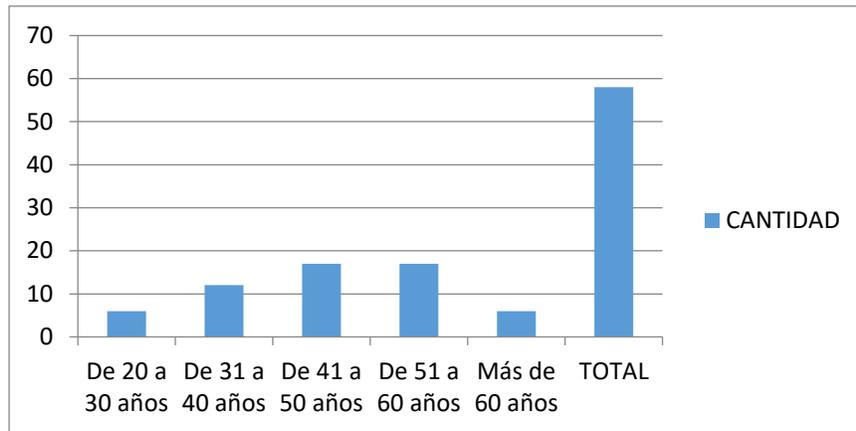
**Antigüedad:**

RANGO	CANTIDAD
Menos de 5 años	34
De 5 a 10 años	6
De 11 a 20 años	1
De 21 a 30 años	16
Mayor a 30 años	1
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>



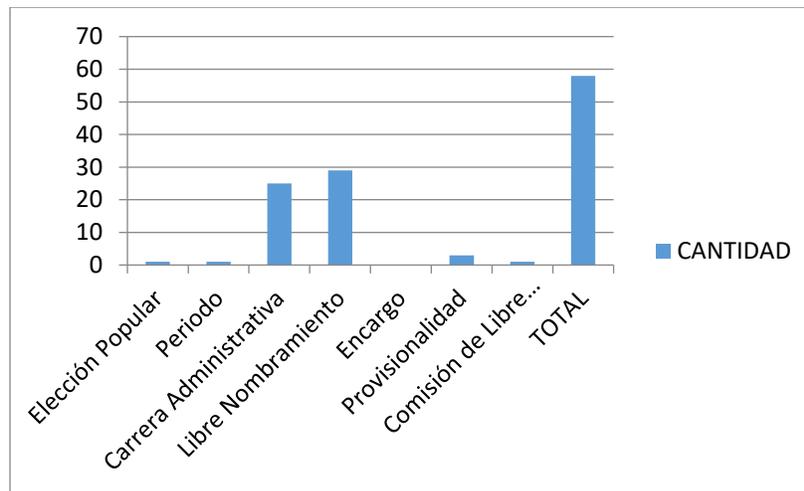
**Edad:**

RANGO	CANTIDAD
De 20 a 30 años	6
De 31 a 40 años	12
De 41 a 50 años	17
De 51 a 60 años	17
Más de 60 años	6
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>



**Tipo de Vinculación:**

SITUACIÓN	CANTIDAD
Elección Popular	1
Periodo	1
Carrera Administrativa	25
Libre Nombramiento	29
Encargo	0
Provisionalidad	3
Comisión de Libre Nombramiento y Remoción	1
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>



Al realizar un estudio sobre los tipos de empleados de la Administración Municipal de la Alcaldía de Villamaría, se encuentra que un 44% son mujeres y un 55% son hombres, lo cual podría decirse que no es muy notoria la diferencia en la partición de género en la ocupación de los empleos públicos.

En cuanto a la antigüedad en la Administración Municipal se puede evidenciar que la mayoría de los empleados lleva menos de 5 años de estar vinculada, es decir un 58% y en los cargos ocupados predominan las edades entre 41 a 50 años y 50 años a 60 con un porcentaje del 29% entre del total de los empleados de planta.

En cuanto al tipo de vinculación, el 29%, de los empleados se encuentran nombrados en cargos de libre nombramiento y remoción, y en carrera administrativa se encuentra el 43%,

## 2. Diagnóstico de las necesidades en materia de Talento Humano:

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Dimensión de Talento Humano MIPG:

Concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados.



El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que los procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Estos instrumentos están disponibles en el micrositio de MIPG en la página Web de Función Pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes líneas:

- ✓ Ruta de la Felicidad
- ✓ Ruta del Conocimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la Calidad
- ✓ Ruta del análisis de datos



✓ Evaluar la Gestión

Para la implementación de las diferentes actividades inmersas en el Plan Estratégico de Talento Humano se cuenta con el siguiente presupuesto:

<b>PRESUPUESTO TALENTO HUMANO</b>	
<b>DOTACION</b>	<b>\$21.125.819</b>
<b>CAPACITACION</b>	<b>\$30.000.000</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$51.125.819</b>

### DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Administración Municipal de Villamaría, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Y para el presente año, tendremos las siguientes estrategias:

Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia la Administración Municipal velará por la vinculación del mejor talento humano, trabajando muy de la mano con el manual de funciones vigente para cada cargo, selección que permite identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

La Alcaldía para el año 2021 en el registro OPEC oferto una vacante, la cual a la fecha está en espera del proceso.

Estrategia del Programa de Bienestar laboral estímulos e incentivos y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



A través del programa de Bienestar laboral estímulos e incentivos y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2023 se ha enfocado en los diferentes resultados y recomendaciones lineamientos ARL (higiene postural, riesgo psicosocial, estilos de vida saludables) como línea base para el desarrollo de las actividades, apostando a tres iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Higiene postural.
- Riesgo Psicosocial.
- Estilos de vida saludables

La Implementación de los programas de vigilancia epidemiológica: programa DME (Desordenes Musculo esqueléticos), programa SPA (sustancias psicoactivas) y programa de Riesgo Psicosocial, se hace con el objetivo de crear en los servidores públicos una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables y para mejorar los índices de rendimiento y cumplimiento de resultados enalteciendo así al servidor público.

Plan de Incentivos. Reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos de acuerdo al resultado de la evaluación de Desempeño Laboral; quienes tengan una calificación mayor o igual a 95% en un nivel sobresaliente, reconocimiento al tiempo de servicio de los empleados de carrera administrativa, auxilio educativo hasta en un 50% para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, celebración de fechas especiales.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través de dicho plan.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño laboral. Así las cosas, la



estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a la aplicación del sistema de evaluación de desempeño según acuerdo No2018000006176 del 10 de octubre de 2018 CNSC, analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que tengan un puntaje menor de 80%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna.

Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones por cada servidor para llevar un registro y control de manera oportuna que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de integridad en los empleados.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Estará orientado a llevar a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2023:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2023 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:



- Ingreso
- Permanencia
- Retiro

En el cuadro que se anexa al presente documento, se describen los productos, mediante los cuales se realizarán las acciones, en que tiempo, meta propuesta e indicador de medición. Así:

	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto-Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
<b>INGRESO</b>	Revisión de requisitos para el nombramiento	Estudio de Hoja de Vida, Verificación con manual de funciones y competencias, revisión de normas.	# de hojas de vida revisadas # de nombramientos realizados	100%	PERMANENTE	
	Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia posterior a la posesión	Revisión de las hojas de vida, solicitud a las entidades públicas, privadas y establecimientos educativos, si la información es cierta.	# Requisitos verificados # Personal Posicionado	100%	PERMANENTE	
	Ingreso al	Cada funcionario	# <u>ingresados al SIGEP</u>	100%	PRIMER SEMESTRE	



PERMANENCIA	SIGEP	debe ingresar la hoja de vida al SIGEP	# Personal Posicionado		DEL AÑO 2023	
	Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	# Personal Posicionado	100%	PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2023	
	Concertación de compromisos	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	<u># Compromisos Realizados</u> # Empleados de Carrera administrativa	100%	21 DE FEBRERO DE 2023	
	Capacitación	Dar cumplimiento al plan institucional de capacitación	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2023	
	Programas de Bienestar laboral, estímulos e incentivos	Dar cumplimiento al programa de bienestar laboral estímulos e incentivos	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2023	
	Evaluación de	Dar cumplimiento al	<u># Personas Evaluadas</u> # Personas	100%	21/02/2023 SEGUNDA PARCIAL Y	



	desempeño	procedimiento de evaluación de desempeño	Carrera Aditiva		PRIMERA PARCIAL 23/08/2023	
	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar cumplimiento al Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2023	
<b>RETIRO</b>	Prejubilados	Dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social Laboral de Estímulos e Incentivos	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	50%	31/12/2023	
	Emisión de actos de desvinculación	Emitir de manera oportuna los debidos actos de desvinculación	<u># de Actos</u> # Personas desvinculadas	100%	CUANDO SE PRESENTE LA NESECIDAD	
	Liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	<u># liquidaciones Realizadas</u> # Personas retiradas	100%	CUANDO SE PRESENTE LA NESECIDAD	
	Archivo de la hoja de	Dar debido archivo a la	<u># Hojas de vida</u>	100%	CUANDO SE PRESENTE	



vida	hoja de vida del funcionario retirado	<u>actualizadas</u> # Hojas de vida		LA NESECIDAD	
------	---------------------------------------	----------------------------------------	--	--------------	--

Por último, se dará cumplimiento a las diferentes estrategias anunciadas en procura de garantizar una debida prestación del servicio y que son novedosas para la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

  
**LINA PATRICIA LLANO DIAZ**  
Secretaria General

Elaboró: Ángela María Correa C  
Profesional Universitario Div de Talento Humano,  
SST y Bienestar del Empleado Ángela María Correa C