



# AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

131-GTH-PL-005 VERSIÓN 02

| ELABORÓ   | REVISÓ  | APROBÓ   |
|---|---|--|
| <br>FLOR MARÍA BAQUERO SOLER | <br>FRANCIS DARLEY MOSQUERA<br>NOVOA | <br>OSCAR DANIEL SALAMANCA<br>VARGAS |
| Cargo: Directora Administrativa   | Cargo: Jefe de la Oficina Asesora<br>de Planeación  | Cargo: Gerente   |

## TABLA DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 3  |
| 2. MARCO NORMATIVO.....   | 4  |
| 3. ALCANCE.....   | 5  |
| 4. OBJETIVOS .....  | 6  |
| 4.1 OBJETIVO GENERAL.....   | 6  |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                                    | 6  |
| 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....                            | 6  |
| 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....                          | 6  |
| 5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES .....                       | 7  |
| 6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..... | 8  |
| 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....                       | 9  |
| 7.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL .....          | 9  |
| 7.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....                  | 10 |
| 7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....                   | 10 |
| 7.4 INGRESO.....  | 10 |
| 7.5 RETIRO.....   | 11 |
| 8. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....        | 12 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS.....  | 14 |
| 10. REGISTROS DE CALIDAD.....                                     | 14 |

COPIA INUTILIZADA

## 1. INTRODUCCIÓN

El propósito de realizar el Plan estratégico de talento humano PETH es obtener una herramienta para establecer los canales a través de los cuales se debe intervenir sobre la gestión del talento humano, teniendo en cuenta el contexto institucional, con el propósito de mejorar el desarrollo de políticas de empleo público que reúnen las políticas laborales y las de tipo educativo. Estas políticas están orientadas al estímulo de sus empleados en términos de seguridad social, aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, entre otras y la educación.

El ejercicio de planificar consiste en construir una visión ideal a la que se espera llegar en un plazo determinado a partir de la situación actual, teniendo en cuenta la visión, valores y objetivos estratégicos de la entidad, así mismo el plan esta basado en principios del modelo integrado de planeación y gestión MIPG los cuales se convierten en elementos fundamentales para este proceso enfocados en el mejoramiento de la gestión del talento humano.

El plan estratégico de talento humano PETH nos permite construir un sistema de supervisión basado en indicadores desde la matriz de autodiagnóstico de la gestión del talento humano que hace parte de las herramientas que nos otorga el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, para identificar de manera rápida y oportuna si las políticas trazadas en el PETH están permitiendo que los logros y las metas de la Agencia para la Infraestructura del Meta aumenten de manera significativa; así pues, el presente documento contiene una ruta para promover el talento humano dentro de la entidad y a su vez contiene en su estructura, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El modelo integrado de planeación y gestión MIPG reconoce como primera dimensión y corazón del modelo, la dimensión del talento humano y nos invita a concentrar esfuerzos de manera integral para cerrar brechas y fortalecer estrategias, que permitan crear valor en la misión y enaltecer al servidor público, acciones que se verán reflejadas en términos de eficacia en la prestación del servicio y el bienestar de todos los ciudadanos.

Desde la Dirección de Empleo Público (DEP), se ha desarrollado la Guía de Gestión Estratégica del talento humano – GETH en el sector público, para lograr los componentes que se requieren en cada una de las fases hacia el fortalecimiento y desarrollo de la gestión del talento humano con un enfoque sistémico, implementando el ciclo de la gestión estratégica del talento humano, integrando el Planear, Hacer, Verificar, y Actuar (PHVA) con los componentes que la integran, además del ciclo de vida del servidor público (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) en cada una de las fases (diagnostico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control y finalmente el seguimiento y la verificación de

lo construido y gestionado a través del ciclo anual, permitiendo acompañar a las entidades hacia la maduración de su talento humano.

## 2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra:

| NORMATIVIDAD                          | DESCRIPCIÓN   | 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   | 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 o Programa de Bienestar |
| Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 | 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.  | Bono pensional                             |
| Ley 1221 del 16 de Julio de 2008      | Establece normas para promover y regular el teletrabajo   | Talento Humano                             |
| Decreto 815 del 5 de mayo de 2018     | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de la Función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos | Talento Humano                             |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004  | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, y se dictan otras disposiciones (Establece el plan de vacantes y plan de previsión de Empleo)   | 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 desarrollo humano,   | Plan Institucional de Capacitación         |

| NORMATIVIDAD                                    | DESCRIPCIÓN  | PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA                          |
|---|--|---|
|   | establecida como educación no formal en la Ley general de educación  |   |
| Circular Conjunta N. 13 del 18 de abril de 2007 | Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional  | Bono Pensional  |
| Ley 1221 de 16 de Julio de 2008.                | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo  | Programa de Bienestar                                     |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015             | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la 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             | Sector Trabajo (establece el plan seguridad y salud en el trabajo)   | Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)       |
| 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 establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015  | Talento Humano  |
| MIPG  | Manual Operativo – Dimensión N 1   | Talento Humano  |

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia para la Infraestructura del Meta comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos y extensivo a la población de colaboradores y terceros, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de Plan Estratégico de Talento Humano.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante políticas, estrategias y mecanismos para el fortalecimiento y mejoramiento continuo en el desarrollo de un entorno laboral sano de los servidores de la Agencia para la Infraestructura del Meta.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Implementar y evaluar el Plan de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar estrategias de previsión de empleos.

## 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, esto permite orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad

### 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal de la Agencia para la Infraestructura del Meta está conformada por un total de cuarenta y ocho (48) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

*Tabla 1. Planta de Personal*

| Nº de Cargos | Denominación del Cargo | Código | Grado |
|--------------|------------------------|--------|-------|
| Uno (1)      | Gerente                | 039    | 05    |
| Tres (3)     | Subgerente             | 090    | 04    |

| N° de Cargos | Denominación del Cargo            | Código | Grado |
|--------------|-----------------------------------|--------|-------|
| Uno (1)      | Director Operativo                | 009    | 02    |
| Uno (1)      | Director Técnico                  | 009    | 02    |
| Uno (1)      | Director Administrativo           | 009    | 02    |
| Dos (2)      | Director                          | 009    | 02    |
| Uno (1)      | Jefe de Oficina Asesora           | 115    | 02    |
| Uno (1)      | Asesor                            | 105    | 03    |
| Siete (7)    | Asesor                            | 105    | 01    |
| Dos (2)      | Profesional Especializado         | 222    | 02    |
| Nueve (9)    | Profesional Universitario         | 219    | 01    |
| Dos (2)      | Técnico Administrativo            | 367    | 03    |
| Cuatro (4)   | Técnico Administrativo            | 367    | 02    |
| Uno (1)      | Técnico Administrativo            | 367    | 01    |
| Uno (1)      | Secretario Ejecutivo              | 425    | 04    |
| Uno (1)      | Conductor                         | 480    | 03    |
| Cinco (5)    | Auxiliar Administrativo           | 407    | 02    |
| Tres (3)     | Secretario                        | 440    | 01    |
| Dos (2)      | Auxiliares de Servicios Generales | 470    | 01    |

Con base en lo anterior, para control y seguimiento de la información, la dirección administrativa cuenta con un organigrama de la planta de personal y Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

## 5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

En la Agencia para la Infraestructura del Meta, no predomina ningún género en particular sobre el total de cargos de la plata ocupada a nivel directivo.

Tabla 2. Caracterización de los Servidores

| N° | CARGO                               | NIVEL     | NOMBRE SERVIDOR PUBLICO           | HOMBRE | MUJERES |
|----|-------------------------------------|-----------|-----------------------------------|--------|---------|
| 1  | Gerente                             | Directivo | Salamanca Vargas Oscar Daniel     | 1      |         |
| 2  | Subgerente                          | Directivo | Peñaloza Gutiérrez Jhon Alexander | 1      |         |
| 3  | Subgerente                          | Directivo | Morales Rodríguez Elvia Lucy      |        | 1       |
| 4  | Subgerente                          | Directivo | Muñoz Agudelo Luis Eduardo        | 1      |         |
| 5  | Director operativo                  | Directivo | Guzmán Caicedo Linda Delsy        |        | 1       |
| 6  | Director presupuesto y contabilidad | Directivo | Ditterich Murillo Diznarda        |        | 1       |
| 7  | Director técnico                    | Directivo | Bermúdez Salcedo Oscar Fernando   | 1      |         |
| 8  | Director tesorería                  | Directivo | Rosero Hernández José Luis        | 1      |         |
| 9  | Directora administrativa            | Directivo | Baquero Soler Flor María          |        | 1       |

| N°           | CARGO                              | NIVEL | NOMBRE SERVIDOR PUBLICO       | HOMBRE   | MUJERES  |
|--------------|------------------------------------|-------|-------------------------------|----------|----------|
| 10           | Jefe oficina asesora de planeación | Jefe  | Mosquera Novoa Francis Darley | 1        |          |
| <b>TOTAL</b> |                                    |       |                               | <b>6</b> | <b>4</b> |

| NIVEL     | HOMBRE | MUJERES |
|-----------|--------|---------|
| DIRECTIVO | 6      | 4       |

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico, se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Agencia para la Infraestructura del Meta.

Tabla 3. Rutas de creación de valor

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR        |    |   |    |
|-----------------------------------|----|---|----|
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>       | 42 | Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | 30 |
| La felicidad nos hace productivos |    | Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 43 |
|                                   |    | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional   | 44 |
|                                   |    | Ruta para generar innovación con pasión   | 50 |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>       | 45 | Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento   | 51 |
| Liderando talento                 |    | Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | 46 |
|                                   |    | Ruta para implementar un liderazgo basado en valores  | 43 |
|                                   |    | Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen  | 39 |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b>          | 48 | Ruta para implementar una cultura basada en el servicio   | 45 |
| Al servicio de los ciudadanos     |    | Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar   | 51 |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b>         | 49 | Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"  | 44 |

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR         |    |   |    |
|------------------------------------|----|---|----|
| La cultura de hacer las cosas bien |    | Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad     | 55 |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  | 69 | Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 69 |
| Conociendo el talento              |    |   |    |

En el cuadro anterior, está orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, Crecimiento y Servicio a través de la articulación de las actividades establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La agencia para la infraestructura del meta AIM, está comprometida con la gestión y desarrollo del talento humano, a través del mejoramiento de las competencias que contribuyan al logro de los objetivos personales, laborales, y de la estrategia empresarial, generando una cultura con valores, ambiente de cordialidad y alto desempeño, con condiciones de bienestar, clima organizacional apropiado, seguridad y salud en el trabajo e incentivos siempre guiado por una filosofía de mejora continua y de buenas relaciones, y del cumplimiento de la normatividad legal.

Teniendo en cuenta esto, se han considerado los siguientes elementos como integradores de la política de la gestión del talento humano:

- Selección del Talento Humano: selección y evaluación, vinculando personas que cumplan con el perfil y competencias requeridas para el cargo
- Administración De La Nómina y Prestaciones Sociales: cumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones sociales de acuerdo a la periodicidad establecida por la agencia
- Gestión Del Desempeño y Del Desarrollo Del Talento Humano: formación y capacitación de los servidores, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de sus competencias

### 7.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL

La Agencia para la Infraestructura del Meta continuará con el proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer las competencias compartidas en torno al liderazgo, la transparencia y la comunicación, de manera que contribuyan al desempeño institucional.

Así, La Agencia para la Infraestructura del Meta realizará la medición del clima organizacional con el objetivo de identificar el impacto de las acciones que puedan afectar el clima laboral.

## 7.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se adelantan acciones con el fin de garantizar las condiciones de trabajo seguro y saludable en el desarrollo de las actividades de la entidad, esto a partir de la identificación, evaluación y control de los riesgos con el fin de evitar o prevenir accidentes, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

## 7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con relación a los valores de la entidad. Adicionalmente, se contemplan espacios y actividades de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y desempeño.

## 7.4 INGRESO

Para mejorar los indicadores en el componente de ingreso se debe tener en cuenta los siguientes lineamientos y políticas de desarrollo y fortalecimiento.

- **PROVISIÓN DE EMPLEO:** en la agencia para la infraestructura del meta cumplimos con la provisión oportuna de vacantes de acuerdo con los lineamientos de la comisión nacional del servicio civil, se promueve revisión ágil y confiable de derechos preferenciales para encargo de acuerdo a los requerimientos legales, en la agencia para la infraestructura del meta se cuenta con la información completa y actualizada de las vacantes.
- **GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:** la agencia para la infraestructura del meta con la Trazabilidad física de las historias laborales, el registro de vacantes se encuentra activo y actualizado y los tiempos de cubrimiento dependen de la comisión nacional de servicio civil CNSV
- **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO:** la agencia para la infraestructura del meta cumple con la evaluación de desempeño para sus funcionarios de carrera administrativa la cual se efectúa semestralmente, de acuerdo a los objetivos pactados.

- **CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:** Se realiza proceso de inducción para el personal de planta por medio Manuales, folletos y capacitaciones y los contratistas cps por medio de folletos y capacitaciones

### 7.5 RETIRO

Al igual que el componente anterior se deben enfocar a incrementar las políticas y acciones para que este se consolide y fortalezca en el siguiente plan

- **ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO:** Semestralmente se elaborará un informe del retiro de los servidores públicos de la planta de personal con el objetivo de realizar un control físico del retiro.
- **DESVINCULACION ASISTIDA:** por el medio de plan anual de incentivos 2023 para los servidores públicos de la agencia para la infraestructura del meta, se realizarán charlas motivacionales con el personal en etapa de pre pensión.
- **GESTION DEL CONOCIMIENTO:** en caso de retiro de servidores públicos por pensión se solicitará el informe respectivo de la entrega de cargo que contenga los pendientes del mismo

## 8. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

| Nº | PLAN                               |   |   |   | META     |  | RESPONSABLE              | CRONOGRAMA |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | SEGUIMIENTO   |  |  |               |                   |
|----|------------------------------------|---|---|---|----------|--|--------------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|--|--|---------------|-------------------|
|    | PLAN                               | OBJETIVO / PROGRAMA   | ACCIÓN ESTRATÉGICA  | PRODUCTO  | CANTIDAD | UNIDAD DE MEDIDA                                 | RESPONSABLE              | ENE        | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | RECURSOS  | PRESUPUESTO                                  | INDICADOR  | PERIODICIDAD  | % DE CUMPLIMIENTO |
| 1  | Plan Estratégico de Talento Humano | Contribuir con el mejoramiento de Competencias Laborales.   | Concertación de compromisos laborales y comportamentales  | Evaluación de Desempeño Laboral y Comportamental  | 2        | Evaluación de Desempeño Laboral y Comportamental | Dirección Administrativa |            | X   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Recurso Humano<br>Recurso tecnológico y comunicación. | Apoyo con el personal interno de la entidad. | Cantidad de funcionarios Evaluados/Cantidad total de funcionarios que se deben evaluar*100 | Semestral     | 100%              |
| 2  | Plan Estratégico de Talento Humano | Propender a mejorar los indicadores de la matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG | Coordinar el plan de acción para el desarrollo de las diferentes actividades definidas en los planes de vacantes, bienestar e incentivos, capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo buscando aumentar el Indicador de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG | Resultado en la Matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG con los indicadores de las rutas de creación de valor, ruta de la felicidad, la innovación, la calidad, el servicio y crecimiento | 61%      | PORCENTAJE                                       |                          |            |     |     | X   |     |     |     |     |     |     |     | X   | Recurso Humano<br>Recurso tecnológico y comunicación. | Apoyo con el personal interno de la entidad. | porcentaje final del autodiagnóstico de talento humano                                     | Cuatrimestral | 100%              |



AGENCIA PARA LA  
INFRAESTRUCTURA DEL META  
NIT. 900 220 547-5

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

131-GTH-PL-05-V02

26/01/2023

| N<br>o | PLAN  |   |   | META  |              | RESPONS<br>ABLE        | CRONOGRAMA                          |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | SEGUIMIENTO |              |  |  |  |                          |      |
|--------|---|---|---|---|--------------|------------------------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|--------------|--|--|--|--------------------------|------|
|        | PLAN  | OBJETIV<br>O /<br>PROGRA<br>MA                            | ACCIÓN<br>ESTRATÉGI<br>CA   | PRODUCT<br>O  | CANTI<br>DAD | UNIDAD<br>DE<br>MEDIDA | RESPONS<br>ABLE                     | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC         | RECURS<br>OS | PRESUPU<br>ESTO  | INDICADOR  | PERIODIC<br>IDAD   | % DE<br>CUMPLIMI<br>ENTO |      |
| 3      | Plan<br>Estraté<br>gico de<br>Talento<br>Human<br>o | Socializar<br>el Código<br>de<br>Integridad               | Recordar los<br>valores del<br>Código de<br>Integridad<br>del DAFF.   | Actividades<br>de<br>sensibilizac<br>ión para<br>fortalecer<br>los valores<br>del código<br>de<br>integridad.<br>(Divulgativ<br>as,<br>Participativ<br>as,<br>Mediante<br>el ejemplo,<br>a través de<br>Internet,<br>Creativas y<br>artísticas) | 3            | UNIDAD                 | Dirección<br>Administra<br>tiva     |     |     |     | x   |     |     |     |     |     |     |     |             |              | Recurso<br>Humano<br>Recurso<br>tecnológi<br>co y<br>comunica<br>ción. | Apoyo con<br>el personal<br>interno de<br>la entidad | Actividades<br>de<br>sensibilizac<br>ión para<br>fortalecer los<br>valores del<br>código de<br>integridad.<br>(Divulgativas,<br>Participativas,<br>Mediante el<br>ejemplo, a<br>través de<br>Internet,<br>Creativas y<br>artísticas) | Cuatrimest<br>ral        | 100% |
| 4      | Plan<br>Estraté<br>gico de<br>Talento<br>Human<br>o | Promocion<br>ar el<br>Conocimie<br>nto y la<br>innovación | Aplicar<br>herramienta<br>s para uso y<br>apropiación<br>del<br>MANUAL<br>DE<br>GESTIÓN<br>DEL<br>CONOCIMI<br>ENTO Y LA<br>INNOVACIÓ<br>N - 102-<br>GES-MN-<br>002. | Herramient<br>as<br>aplicadas<br>para uso y<br>apropiació<br>n del<br>manual.   | 1            | UNIDAD                 | Oficina<br>Asesora de<br>Planeación |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             |              | Recurso<br>Humano<br>Recurso<br>tecnológi<br>co y<br>comunica<br>ción. | Apoyo con<br>el personal<br>interno de<br>la entidad | Herramientas<br>aplicadas<br>para uso y<br>apropiación<br>del manual.  | Cuatrimest<br>ral        | 100% |

COPY



## 9. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA      | DESCRIPCIÓN       |
|---------|------------|-------------------|
| 01      | 13/10/2022 | DOCUMENTO INICIAL |

## 10. REGISTROS DE CALIDAD

- 102-GES-FR-014 Plan de acción
- 102-SIG-FR-006 Tableros indicadores
- 102-SIG-FR-005 Hoja de vida de indicadores
- 112-ECP-FR-001 Acta de comité

COPIA NO CONTROLADA