



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 1 de 38

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE  
LTDA  
CANALTRO



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 2 de 38

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	6
DESCRIPCIÓN .....	6
OBJETIVOS .....	7
Objetivo General .....	7
Objetivos Específicos .....	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	8
Misión de la entidad .....	8
Código de Integridad .....	9
CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS .....	10
1.DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	11
1.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano .....	11
1.2. Estrategias de Talento Humano .....	13
1.2.1. Estrategia Evaluación del desempeño .....	13
1.2.2. Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo .....	14
1.2.3. Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP II) .....	14
1.2.4. Estrategia de bienestar .....	15
1.2.5. Estrategia de incentivos y estímulos .....	29
1.2.6. Estrategia de capacitación .....	30
1.2.7. Estrategia de Gestión de la Información .....	31
1.2.8. Estrategia de Conocimiento Institucional .....	31
1.3. Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor .....	31
2.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	32
2.1. Valoración Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	33
3.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	35



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 3 de 38

### 1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 en el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, 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;

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.” (...) MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (...)” *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V5.*

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

Este documento tiene como objetivo definir y divulgar a todos los funcionarios públicos de la televisión Regional del Oriente Ltda. y a la ciudadanía en general, las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano. El área de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General es la oficina encargada de administrar y promover el desarrollo integral del talento humano teniendo en cuenta las necesidades del personal para el cumplimiento de las actividades del CANAL TRO, aplicando la normatividad legal vigente.

Consecuentemente, el Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en una



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 4 de 38

herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público a través de subcomponentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

Televisión Regional del Oriente Ltda. “Canal TRO Ltda” viene en un continuo crecimiento institucional en búsqueda de la armónica implementación de los planes y estrategias fijadas en el área de talento humano, buscando desarrollar cada una de las rutas estratégicas, que búsqueda generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar del ciudadano.

## 2. MARCO LEGAL

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
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras. (Establece el plan de vacantes y el 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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 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 y Programa de Bienestar.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 5 de 38

Decreto 1072 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 (SG-SST)
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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 Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por la cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
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 y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	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	Talento humano



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 6 de 38

	empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	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 1800 de 2019	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
Decreto 1415 de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados.	

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda., inicia con la detección de las necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Es por esto que aplica para funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda. de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. DESCRIPCIÓN

Nombre del Plan de Acción

Plan Estratégico de Talento Humano 2024



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 7 de 38

<b>Nombre y código rubro presupuestal</b>	N/A
<b>Presupuesto asignado (\$)</b>	N/A
<b>Área responsable</b>	Secretaría General
<b>Política MIPG y otros</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Proceso</b>	Talento Humano
<b>Fecha inicio del proyecto</b>	02/01/2024
<b>Fecha fin del proyecto</b>	29/12/2024

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda. mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos que propendan al desarrollo integral de funcionarios y contratistas para la generación de labores eficientes y efectivas dentro de la entidad.

Lo anterior permite garantizar un ambiente laboral favorable que permita el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública".

### 5.2 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.
- Desarrollar de manera eficiente el Plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
- 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, implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04 Versión: 03 Fecha: 30-01-2024 Página <b>8</b> de <b>38</b>
--	---	--

de los funcionarios, trabajadores y contratistas durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar las actividades en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para el control y reducción de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios, contratistas y demás personal vinculado a la entidad.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios públicos de la entidad con la Implementación del Plan de Capacitación.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Coordinar el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, suministrando los instrumentos correspondientes al acuerdo de gestión, para concertar el desempeño individual de cada funcionario.
- Simplificar los procesos y procedimientos establecidos en la coordinación de Talento Humano con el fin de hacer una gestión más eficiente.
- Desarrollar estrategias para la sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad para los funcionarios de la entidad.

## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, son quienes facilitan la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

### 6.1 Misión de la entidad

Somos la Televisión pública regional que integra, gestiona, difunde y proyecta la identidad cultural del oriente colombiano al mundo

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04 Versión: 03 Fecha: 30-01-2024 Página 9 de 38
--	---	--

## 6.2 Código de Integridad

La entidad busca Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los colaboradores a través de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

Se llevarán a cabo diferentes actividades orientadas a dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación del Código de Integridad y actividades de fomento y apropiación de la Cultura de Integridad, orientados al reconocimiento de los valores, el fortalecimiento de los comportamientos y desempeño de los colaboradores.

## 6.3 Política de Integridad

Estará a cargo del Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional quienes serán los encargados del fortalecimiento permanentemente de los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, señala la Política de Integridad como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, esto a través de la adopción de un código de integridad que permita una coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hacer al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Por lo anterior, a través del Decreto No 324 de octubre de 2019 adopto el código de integridad del Servidor Público del Departamento de Santander, con los siguientes valores:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra

 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 03
		Fecha: 30-01-2024
		Página 10 de 38

condición.

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 7. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en las siguientes tablas a continuación:

Número de empleos de la Entidad	
Nivel	Planta
Directivo.	7
Asesor	2
Profesional especializado	3
Profesional universitario	6
Técnico.	3
Asistencial.	5
TOTAL.	26

Cardos aprobados por acuerdo 036 del 05 de diciembre de 2023

Denominación del Cargo	Dependencia	Nivel	Tipo	Cantidad de cargos	Nomenclatura	
					Código	Grado
Gerente General de Entidad Descentralizada	Gerencia	Directivo	LNR	1	050	04
Secretario General de Entidad Descentralizada	Secretaría General	Directivo	LNR	1	054	03
Director técnico	Dirección de Programación y Producción	Directivo	LNR	1	009	03
Director técnico	Dirección Técnica y Emisión	Directivo	LNR	1	009	03



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 11 de 38

Jefe de Oficina Control Interno	Oficina de Control Interno	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina	Oficina TRO Digital	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina	Oficina Comunicaciones y Mercadeo	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	Oficina Jurídica	Asesor	LNR	1	115	03
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Oficina de Planeación	Asesor	LNR	1	115	03
Tesorero general	Tesorería	Profesional	LNR	1	201	02
Almacenista General	Almacén	Profesional	LNR	1	215	02
Profesional Especializado			TOE	3		
Profesional Universitario			TOE	4		
Técnico			TOE	3		
Asistenciales			TOE	5		

## 8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

### 8.2 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se debe contar con la información actualizada de la caracterización de los servidores y la caracterización de los empleos ya que permite tener el insumo confiable para desarrollar una gestión que aumente la productividad de los funcionarios, lo que genera creación de valor público en los ciudadanos.

Aunado a ello y como mecanismos de seguimiento, adopto a través del comité institucional de evaluación y desempeño la aplicación de la "Herramienta MIPG", en la que se integran los diferentes autodiagnósticos para cada una de las políticas del modelo, y se establecen los respectivos planes de acción, con tiempos de ejecución y responsables, a fin de hacer seguimiento a la implementación de las políticas establecidas en el MIPG.

Resultado de la aplicación del autodiagnóstico para la Política del GETH, evaluada en el periodo octubre- noviembre de 2023, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

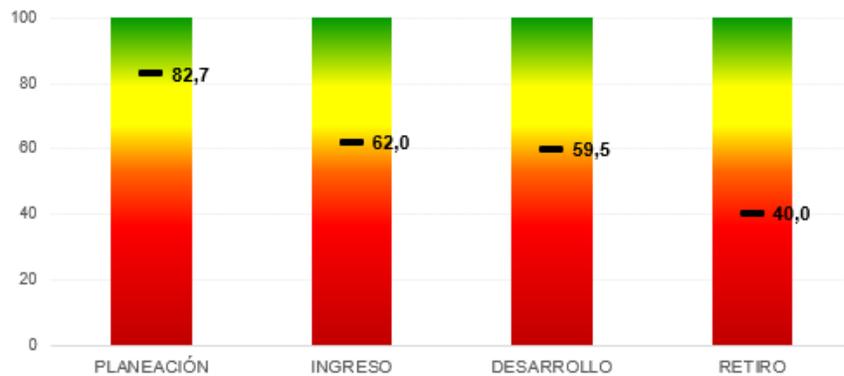
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 12 de 38



### 2. Calificación por componentes:



Lo anterior, permite evidenciar que la administración se encuentra en un nivel de Consolidación, toda vez que el resultado de la medición se encuentra en un rango del 62 – 100 puntos. Esto de acuerdo a los criterios de valoración establecidos por Función Pública.

Adicionalmente, los resultados de las rutas de creación de valor para la medición de la política son los siguientes:



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 13 de 38

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	61
		- Ruta para generar innovación con pasión	62
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	71
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	57	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	55
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	72	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	72

Como resultado de autodiagnóstico se concluyó que para el 2023 el área de talento humano se encuentra en consolidación y cumplimiento de cada uno de los ítems necesarios para el desarrollo del área dentro del modelo integrado de planeación y gestión obteniendo un puntaje general de 63.0 puntos dentro de los cuales se identificaron cada una de las rutas necesarias para el adecuado cumplimiento e implementación de cada una de las rutas del modelo desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezcan estas rutas.

### 8.3 Estrategias de Talento Humano

#### 8.3.1 Estrategia Evaluación del desempeño

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 14 de 38

entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública.

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública.

### **8.3.2 Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo.**

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Lo anterior dando cumplimiento a los requisitos legales vigentes y al plan de trabajo anual de seguridad y salud en el Trabajo.

### **8.3.3 Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP II)**

El SIGEP II es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04 Versión: 03 Fecha: 30-01-2024 Página 15 de 38
--	---	---

institucional y talento humanos.

Igualmente se seguirán realizando campañas de actualización de Hoja de Vida y declaración de Bienes y Rentas, con el fin de garantizar el cumplimiento de este requisito.

### **8.3.4 Estrategia de bienestar**

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 base en los valores de la entidad.

Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Al elevar el nivel de calidad de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades organizacionales como individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral, a favor de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

De igual forma se realizó durante la vigencia 2023 la medición del clima laboral generando los siguientes resultados:

#### **ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Dentro de la conformación de la encuesta, se plantea bajo un proceso que perciba los grupos poblacionales más representativos que conforman la entidad. Así mismo su estructura, está dividida en 5 secciones, que permitirán conocer la percepción de cómo se sienten nuestros colaboradores al interior de la organización, y en base de los resultados de esta encuesta, se generen diversas estrategias que permitan apuntar a las necesidades más importantes planteadas por nuestro grupo poblacional.

#### **COMPONENTES EVALUADOS:**



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

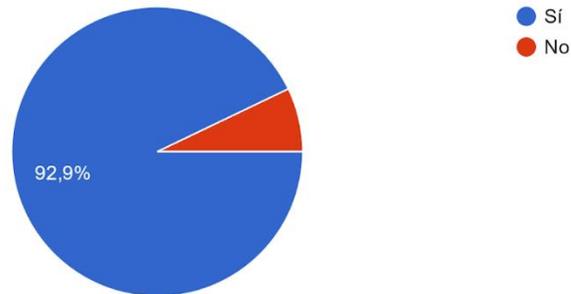
Fecha: 30-01-2024

Página 16 de 38

- Datos generales.
- Compañerismo.
- Credibilidad.
- Respeto.
- Sentido de pertenencia.

4. ¿Cuándo ingresó a la empresa se sintió bienvenido?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

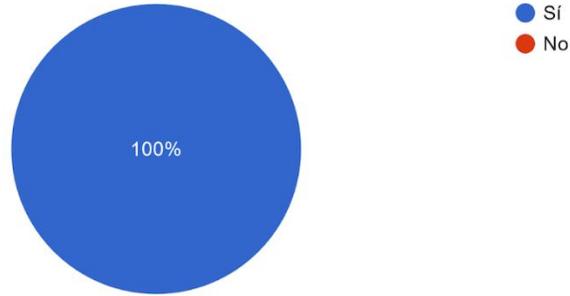
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 17 de 38

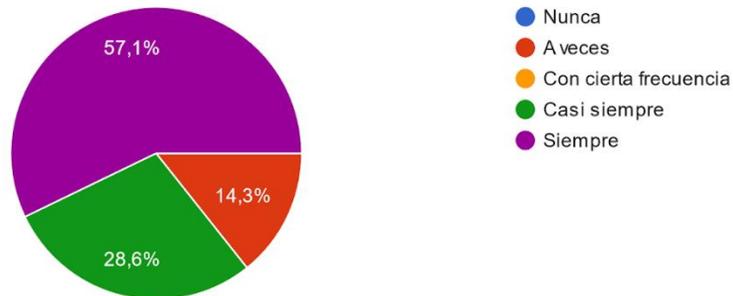
5. ¿Se siente a gusto en su zona de trabajo o de prestación de servicio?

14 respuestas



6. ¿En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

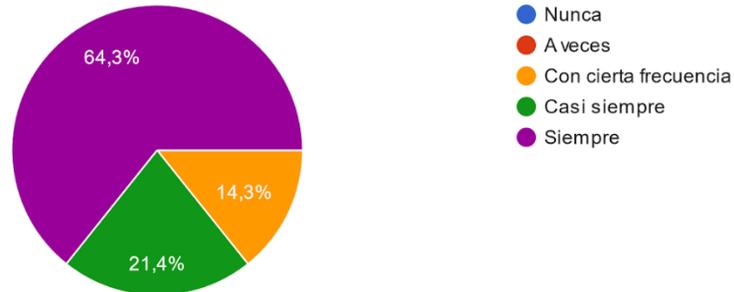
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 18 de 38

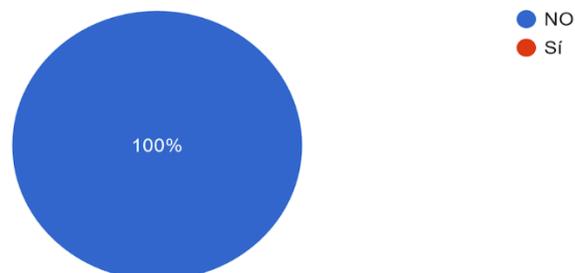
7. ¿Al momento de asignar actividades o hacer algún requerimiento, los líderes o directivos utilizan un tono de voz adecuado?

14 respuestas



8. ¿Usted dentro de la organización ha sido víctima de acoso laboral tales como: discriminación, libertad de expresión y personalidad, agresión verbal, humillación, maltrato?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

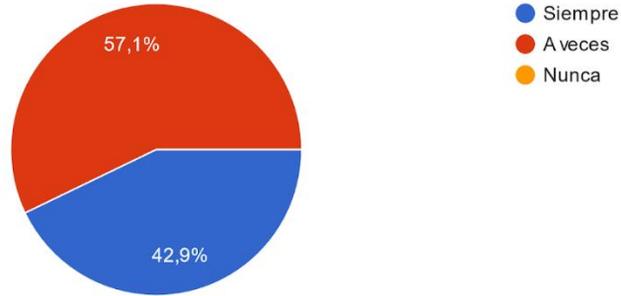
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 19 de 38

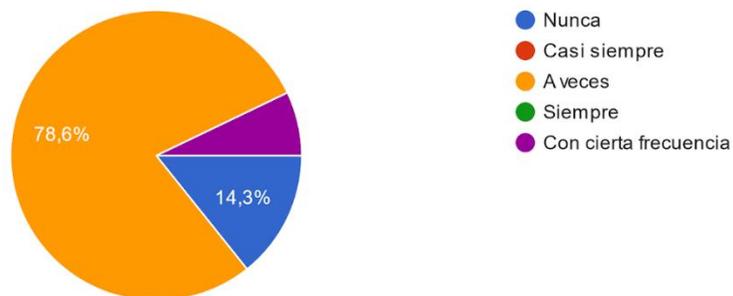
9. ¿Cuándo solicita información de otras áreas se la brindan con facilidad?

14 respuestas



11. ¿Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

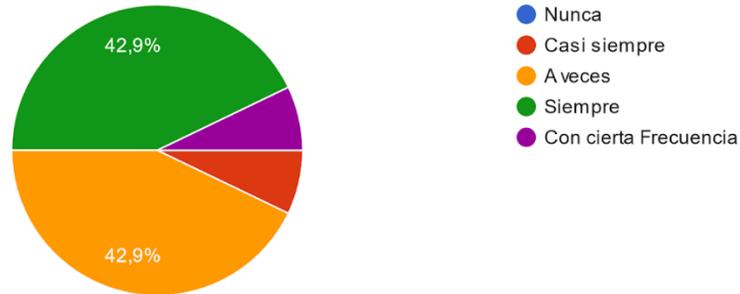
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 20 de 38

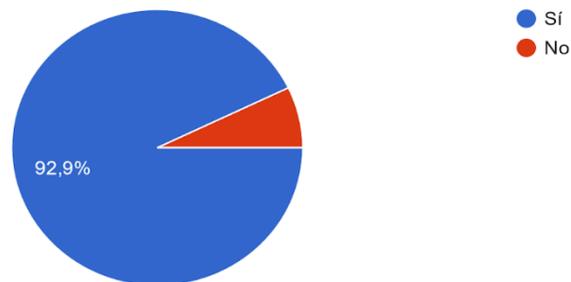
12. ¿Los líderes de área en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

14 respuestas



13. ¿Al unirse a la empresa le dieron a conocer la Misión, Visión, Objetivos y Valores Corporativo?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

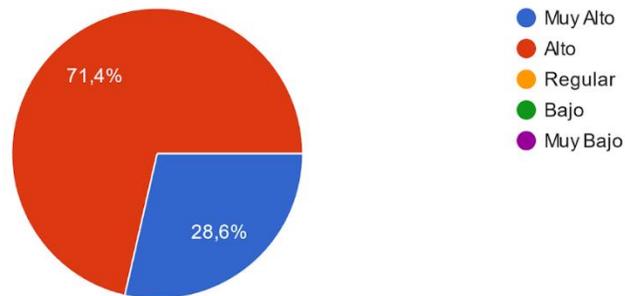
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 21 de 38

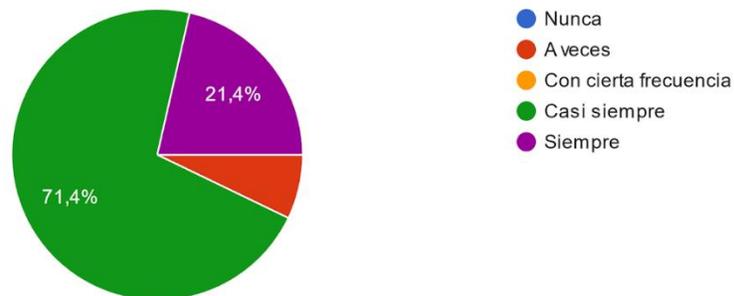
14. El nivel del compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es:

14 respuestas



15. ¿Siento apoyo y confianza en mi líder de área cuando veo una situación anormal?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

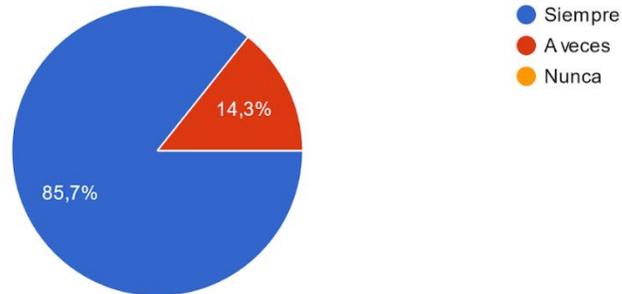
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 22 de 38

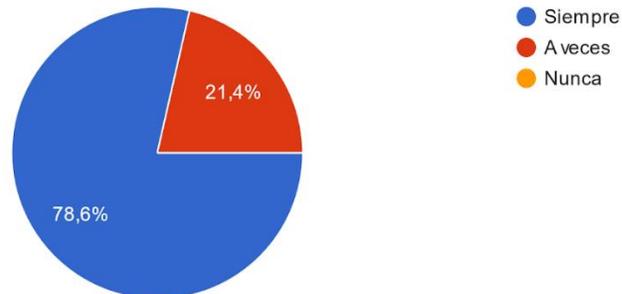
16. ¿Su líder de área escucha sus opiniones y lo hace partícipe de las decisiones?

14 respuestas



17. ¿Su líder de área es claro y específico cuando define los objetivos a desarrollar en el área?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

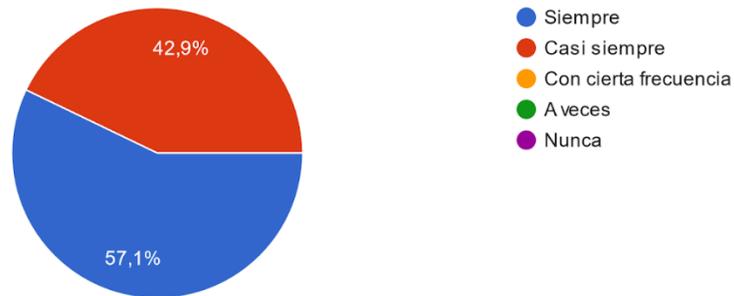
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 23 de 38

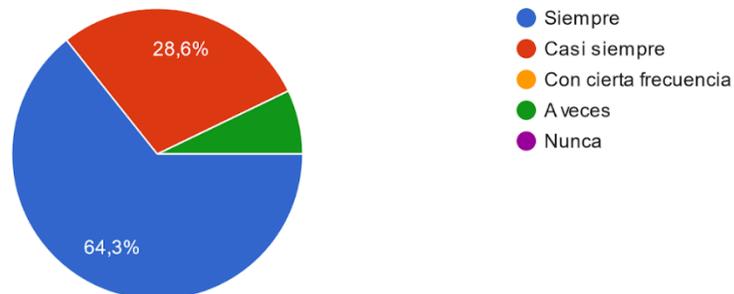
18. ¿Cuándo le informan de un posible incumplimiento contractual, considera que tienen en cuenta todos los soportes y prejuicios necesarios, incluyendo su versión?

14 respuestas



19. ¿Mi líder de área, me da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

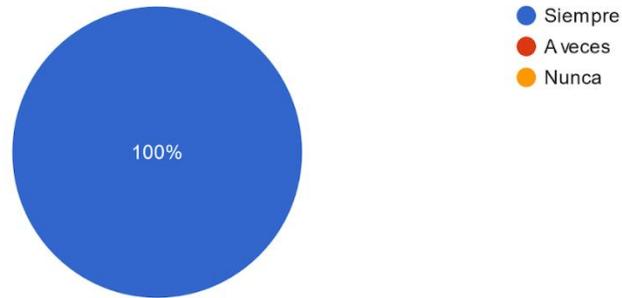
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 24 de 38

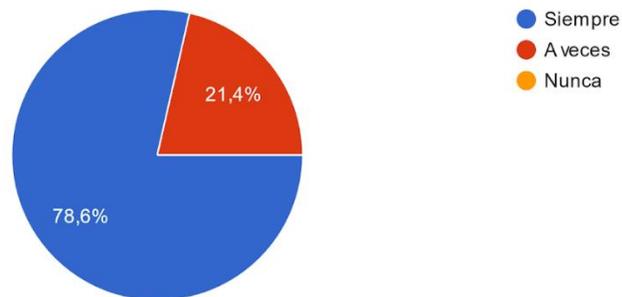
20. ¿Recibe un buen trato, independientemente de su posición en la empresa?

14 respuestas



21. ¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

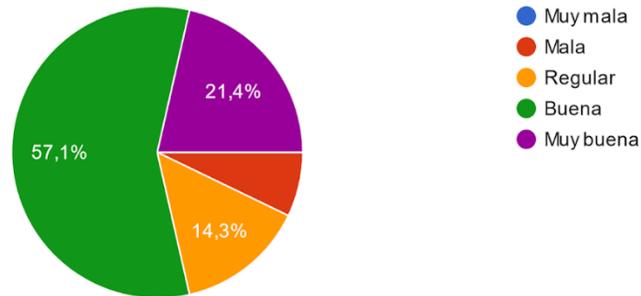
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 25 de 38

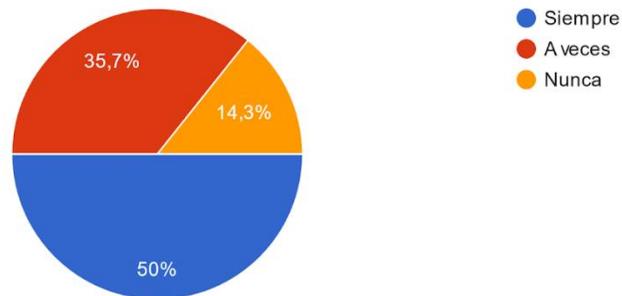
22. Mi remuneración / salario, comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades de mi cargo u obligaciones:

14 respuestas



23. ¿Ha recibido algún estímulo por parte de la empresa para exaltar su desempeño?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

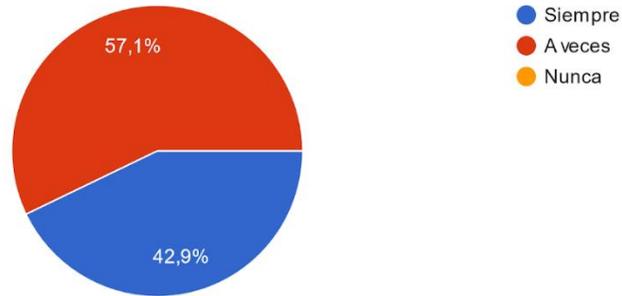
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 26 de 38

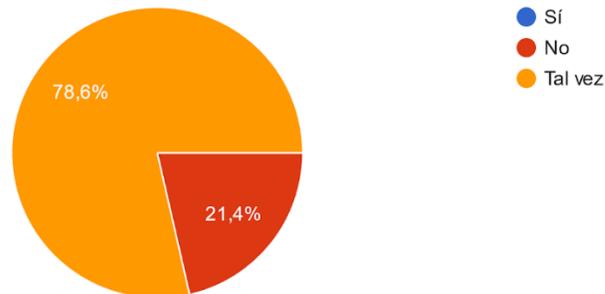
24. Participo de las actividades culturales y recreacionales que la organización realiza.

14 respuestas



25. ¿Si le ofrecieran una oportunidad laboral en otra empresa con el mismo salario / remuneración la tomaría?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

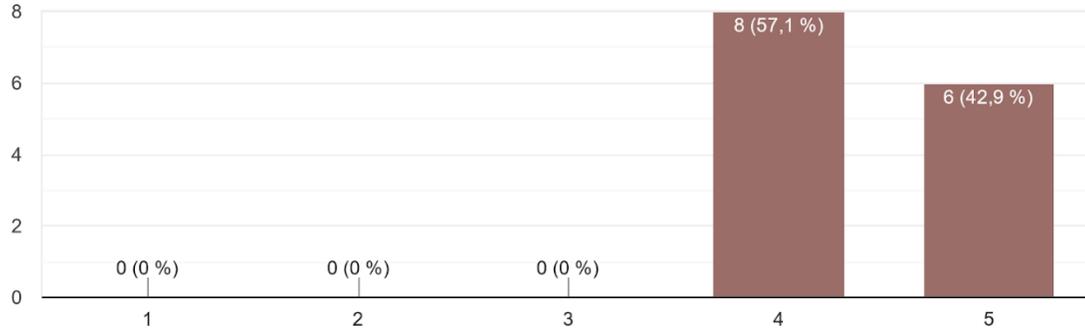
Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 27 de 38

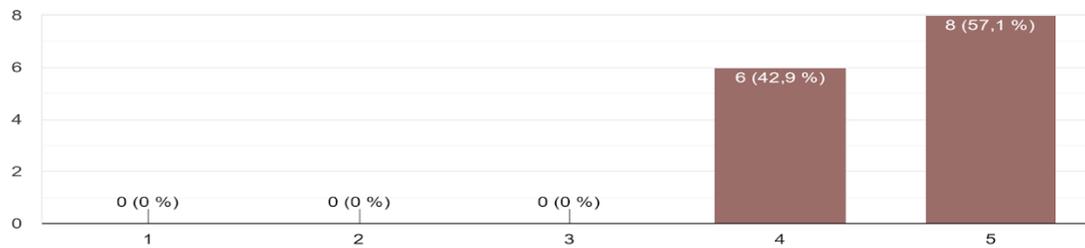
26. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?

14 respuestas



27. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por hacer parte del Canal TRO?

14 respuestas





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

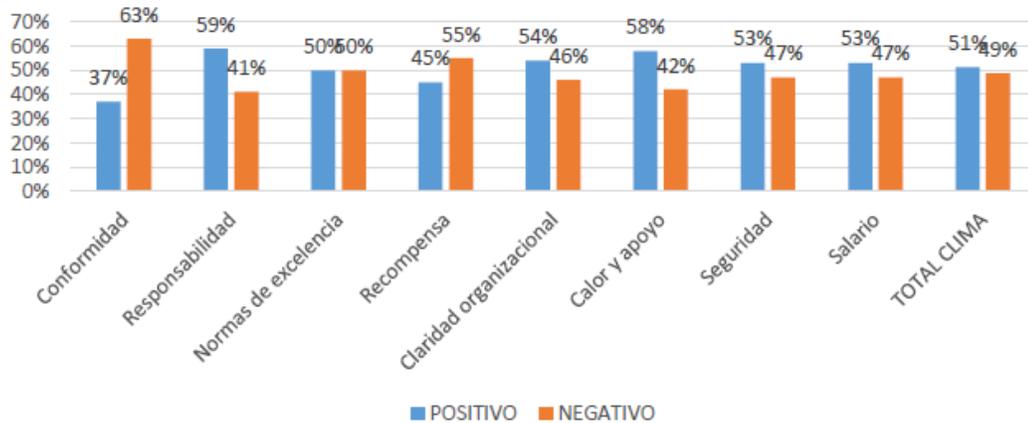
Fecha: 30-01-2024

Página 28 de 38

### CLIMA LABORAL GLOBAL

El clima laboral percibido por los colaboradores de la Televisión Regional del Oriente Limitada - Canal TRO fue evaluado en términos globales con un 51% de satisfacción frente al 49% de insatisfacción, esto nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la Organización.

#### CLIMA LABORAL CANAL TRO



Con relación a la gráfica, se observa que un 51% del personal está satisfecho, frente al 49% de los colaboradores que se encuentran insatisfechos; basado en las dimensiones conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensa, claridad organizacional, calor y apoyo, seguridad y salario. Las dimensiones que puntúan de acuerdo se encuentran satisfechas con la organización, los que puntúan en desacuerdo se encuentran insatisfechos con la empresa.

Por lo anterior, para la vigencia 2023, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, mencionados a continuación:

- **Equilibrio psicosocial:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 29 de 38

sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Salud mental:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros aspectos.
- **Diversidad e Inclusión:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- **Transformación Digital:** Este eje se desarrolla de forma transversal e implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.
- **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

En consecuencia, el CANAL TRO desarrollará las siguientes estrategias de bienestar actualizándose y complementándose con el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

### 8.3.5 Estrategia de incentivos y estímulos

Por medio del Plan de Bienestar e Incentivos se tiene como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Por ello los incentivos y estímulos para la vigencia 2024 estarán enmarcados en los siguientes componentes:



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 30 de 38

- Eventos Deportivos y recreacionales
- Eventos Deportivos y recreacionales (Deportes Autóctonos)
- Componente Artístico y cultural
- Educación y capacitación no formal
- Promoción de programas de vivienda.
- Actividades recreativas en familia
- Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida
- Programa de Pre-Pensionados
- Salario emocional
- Fortalecimiento del trabajo en equipo

### 8.3.6 Estrategia de capacitación

El Plan de Capacitación de Canal TRO está orientado a fortalecer y/o desarrollar las competencias del ser, del saber y del hacer, las cuales permiten obtener un desempeño superior, logrando que cada funcionario y trabajador cumpla con los objetivos organizacionales propuestos. Encaminados a la generación de valor a lo público

Los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación son:

**Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

**Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

**Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

**Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

**Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

**Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 31 de 38

**Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

**Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

### 8.3.7 Estrategia de Gestión de la Información

Con esta estrategia se busca consolidar de manera óptima y organizada la información correspondiente a los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad, permitiendo suministrar reportes oportunos y confiables a las áreas de trabajo o entidades que los soliciten.

Esta estrategia es de gran importancia, toda vez que permite recopilar la información de los servidores y empleos de la institución facilitando la toma de decisiones y disminuyendo el tiempo de respuesta a estos requerimientos.

### 8.3.8 Estrategia de Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción el servidor se familiariza con la cultura organizacional, valores y todo lo relacionado a la entidad, creando sentido de pertenencia. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción el cual está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado o en la entidad

## 8.4 Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor

Las siete estrategias contempladas dentro de la Planeación Estratégica de Talento Humano (PETH) estarán enmarcadas en las rutas de creación de valor definidos por la Función Pública, a fin de focalizar las acciones del plan, repercutiendo en un mayor desarrollo del personal al servicio de la entidad.

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PETH</b>
<i>RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo</li><li>- Estrategia de capacitación</li></ul>



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 32 de 38

	- Estrategia de incentivos y estímulos
<i>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento</i>	- Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
<i>RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</i>	- Estrategia de Monitoreo y seguimiento del (SIGEP) - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
<i>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</i>	- Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia de capacitación. - Estrategia de conocimiento institucional
<i>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</i>	- Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP). - Estrategia de capacitación

### 9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La planeación estratégica da paso a una serie de actividades que se realizan anualmente dentro del proceso de la gestión del Talento Humano a través del cual permite identificar los requerimientos o necesidades de los funcionarios de la entidad, organizando la información relacionada con el proceso a fin de establecer acciones a realizar para el óptimo cumplimiento de las etapas del ciclo. (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 70%.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04 Versión: 03 Fecha: 30-01-2024 Página <b>33</b> de <b>38</b>
--	---	---

Por lo anterior, la Dirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política. El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor - Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Así mismo, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte de los grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación Organizacional. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 3,5.

### **9.1 Valoración Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano**

Acorde a lo definido dentro del Plan de Desarrollo Departamental dentro de su línea estratégica de Fortalecimiento Institucional, la Administración Departamental le apuesta al incremento del Índice de Desempeño Institucional – IDI, por lo cual es de gran importancia para la alta dirección definir mecanismos que permitan hacerle seguimiento a la implementación de las Dimensiones y consecuentemente las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Consecuentemente se procedió evaluar cada una de las políticas a través de los autodiagnósticos ofrecidos por función pública, generando planes de trabajo a que permitan mejorar los resultados en las posteriores mediciones del FURAG. Resultado del ejercicio anterior, se presentan los resultados de la última medición del FURAG respecto al avance en la dimensión del Talento Humano y las



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

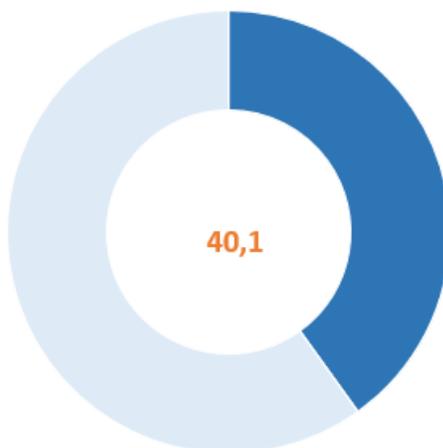
Página 34 de 38

correspondientes políticas de gestión.

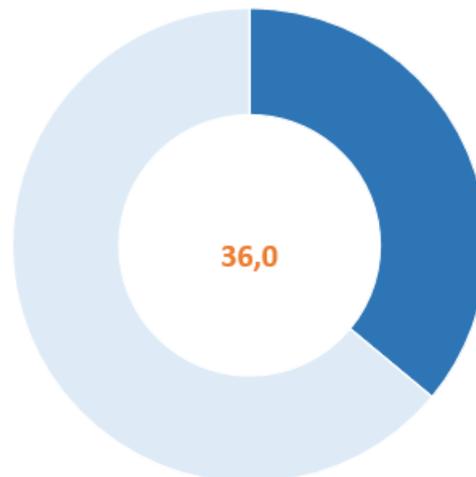
No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	62,0
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	42,9
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	30,8
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	0,0

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	27,3
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	32,7

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano



POLÍTICA 2 Integridad







## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 36 de 38

	Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano												
<b>2</b>	Plan Estratégico del Talento Humano publicado												
<b>2.1.</b>	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web de la entidad												
<b>3.</b>	Plan Estratégico del Talento Humano divulgado												
<b>3.1.</b>	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.												
<b>4</b>	Plan Estratégico de Talento Humano implementado												
<b>4.1.</b>	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.												
<b>4.2.</b>	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.												

### 10.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional. 2024



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 03

Fecha: 30-01-2024

Página 37 de 38

### 10.2 PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias del Canal TRO cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

### 10.3 GESTIÓN DE CAMBIO

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

### 10.4 MOVILIDAD

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

### 10.5 NÓMINA

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de manera oportuna a los servidores de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente para cada uno de ellos.

### 10.6 RETIRO

Se cuenta con un proceso de retiro de los servidores, el cual responde a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, atiende lo dispuesto en la normativa vigente, y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

Así mismo se brindará apoyo emocional y sociolaboral a los prepensionados a través de las actividades diseñadas para que puedan afrontar el cambio.

Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se documenta y analiza las causas de retiro de los servidores independientemente de su motivo de desvinculación, con el fin de implementar acciones que puedan disminuir el índice de rotación.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 03
		Fecha: 30-01-2024
		Página <b>38</b> de <b>38</b>

De igual forma se cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

## 10.7 TELETRABAJO

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el programa de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación y seguimiento. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Versión inicial	Noviembre 18 de 2021
02	Se actualiza el documento desde introducción hasta monitoreo y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II.	Enero 25 de 2023
03	Se actualiza todo el documento desde introducción hasta numeral 10.7 de teletrabajo	Enero 30 de 2024

<b>Elaboró</b>	<b>Aprobó</b>
Secretario General	Comité de Gestión y desempeño Institucional.