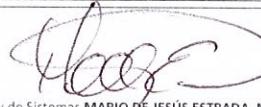


GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DEL TALENTO HUMANO								Página: 1 de 1
PLAN ESPECÍFICO VIGENCIA 2025								Código: GE-FR-010
								Vigente a partir de: 02/10/2024
Objetivo (Estratégico ó proceso)	Alineación (Estrategia -Meta, MIPG -Política, Normatividad)	Nombre del plan	Descripción de la Tarea	Registro o evidencia	Fecha Inicio	Fecha Final	Responsable de la ejecución de la tarea	Recursos (Presupuesto)
Objetivo del Proceso. Gestionar el desarrollo integral de los servidores públicos conforme a los objetivos institucionales, misión y visión, que garanticen la Política MIPG . Gestión Estratégica calidad en la prestación del Talento Humano - Planeación servicio y la satisfacción de los Institucional - Gestión presupuestal grupos de valor e interés, a través y eficacia del gasto público - del ciclo de vida del servidor Fortalecimiento organizacional y público (ingreso, desarrollo - simplificación- Seguimiento y permanencia y retiro), Evaluación del Desempeño propendiendo por el Institucional		PLAN ESTRÁTÉGICO DEL PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO	COMPONENTE DIAGNÓSTICO. Realizar diagnóstico del personal que conforma la Entidad (nivel educativo, tipo de vinculación , grado salarial, perfiles, tipo poblacional, cantidad pre pensionado, en condición de discapacidad, entre otros aspectos) y dar a conocer los resultados en el Comité de Gestión Humana. COMPONENTE DE PLANEACIÓN ESTRÁTÉGICA. Elaborar plan de trabajo según resultados alcanzados en el diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano (TH) , para establecer acciones de mejora a implementar para fortalecer la gestión del TH en la Entidad. COMPONENTE EJECUCIÓN. Aplicar encuesta a todos los funcionarios de la Entidad, con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los mismos, respectivo a los hábitos saludables, gestión de incentivos, reconocimientos formación, seguridad y salud en el trabajo, integridad, bienestar, entre otros aspectos. COMPONENTE SEGUIMIENTO Y CONTROL. Presentar en el Comité de Gestión Humana los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas de los funcionarios en aspectos generales, para la toma de decisiones respecto a la mejora de las debilidades identificadas. COMPONENTE ANÁLISIS DE RESULTADOS. Presentar mediante informe a la Dirección General las mejoras desarrolladas e impactos de acuerdo al compromiso del Comité de Gestión Humana, según resultados de la encuesta de identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios públicos de la Entidad.	Informe diagnóstico Plan de trabajo aprobado y cargado en la SVE Acta con análisis de resultados Acta comité gestión humano con compromisos Informe presentado DIGEN	3/02/2025 17/03/2025 2/05/2025 21/06/2025 1/09/2025	31/03/2025 30/04/2025 20/06/2025 15/08/2025 24/11/2025	Coordinador (a) Grupo Talento Humano	\$ 0,00
Elaboró:			Revisó:				Aprobó:	
 Capitán OSCAR ARNOLDO MOROS SEPULVEDA Coordinador Grupo Talento Humano		 Adm Financiero y de Sistemas MARIO DE JESÚS ESTRADA MARTÍNEZ Subdirector Administrativo y Financiero		 Coronel ANA MARIA LUQUERNA RODRÍGUEZ Directora General Fondo Rotatorio de la Policía				