

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 1 de 46

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	22/01/2026	Creación del documento	Gestión de calidad	Área Administrativa y Gestión Humana	Director(a)

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

ÁREA ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN HUMANA

INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO -INTRASOG-

Sogamoso, Enero de 2026

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 2 de 46

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos de todos los planes	4
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO	6
5. INSUMOS PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	7
5.1. Marco Conceptual De La Gestión Estratégica Del Talento Humano	7
5.2. Estructura Organizacional de la Administración Municipal del Municipio de Sogamoso	9
5.3. Caracterización de los servidores.....	11
6. DIAGNOSTICOS.....	11
6.1. Autodiagnóstico De La Gestión Estratégica Del Talento Humano A Través De La Matriz GETH.....	11
6.2. Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG. Marco De Referencia MIPG Dimensión Del Talento Humano	13
6.2.3. Rutas de Creación de Valor	14
6.2.4. Fases del diagnóstico	16
7. COMPONENTES.....	17
7.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos (Anexo 1).	17
7.1.1. Objetivo	17
7.1.2. Alcance.....	17
7.1.3. Beneficiarios	18
7.1.4. Marco Normativo	18
7.1.5. Fuentes de información	24
7.1.6. Áreas de intervención	24
7.1.7. Actividades preferidas por los servidores públicos	27
7.1.8. Actividades por desarrollar	28
7.2. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 2).	32
7.3. Plan Institucional de Formación y Capacitación. (Anexo 3).....	33

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 3 de 46

7.3.1.	Objetivo	33
7.3.2.	Principios de la capacitación.....	33
7.3.3.	Definiciones	35
7.3.4.	Seguimiento y evaluación.....	38
7.4.	Plan de Previsión de Recursos Humanos (Anexo 4).	38
7.4.1.	Normativa	39
7.4.2.	Cálculo de los empleos necesarios	40
7.4.3.	Seguimiento y Evaluación del Plan de Previsión del Recurso Humano 41	
7.5.	Plan de Pre- pensionados (Anexo 5).....	41
7.5.1.	Objetivo general	41
7.5.2.	Beneficiarios	41
7.6.	Plan Anual de Vacantes (Anexo 6).....	42
7.6.1.	Retiro	42
8.	PLAN DE ACCIÓN.....	42
9.	CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN	46

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 4 de 46

1. INTRODUCCIÓN

El componente del Talento Humano es la principal dimensión que establece MIPG, teniendo en cuenta que el TALENTO HUMANO es el activo más importante de la Administración Municipal y sus descentralizadas, máxime cuando con su trabajo, dedicación y esfuerzo contribuye al cumplimiento de la misión de la entidad; 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 en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía .

Por otra parte, dentro del Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano, se establecerán los elementos que permitirán a la Entidad crear conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo la planificación, gestión de operaciones, cultura de ética y las acciones de mejora continua orientado principalmente a optimizar los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal, así como destacar sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano mediante la planeación, desarrolló y evaluación de la gestión del talento humano, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, 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.

2.2. Objetivos Específicos de todos los planes

- Adoptar los planes de acción que fortalezcan el Talento Humano del Municipio de Sogamoso y sus entes descentralizados.
- 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

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 5 de 46

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.

- Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.
- 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.
- 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 implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias. Implementar y evaluar el Sistema 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.
- Realizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias de la administración central.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Municipio de Sogamoso y sus descentralizadas se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 6 de 46

cultura organizacional, inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento, control y evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, provisionales, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales de acuerdo con la normativa establecida.

4. MARCO NORMATIVO

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
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.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 85 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 empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
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 Social e Incentivos).

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 7 de 46

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
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.

5. INSUMOS PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1. Marco Conceptual De La Gestión Estratégica Del Talento Humano

Figura 1: Creación de Valor Público



Fuente: DAFP

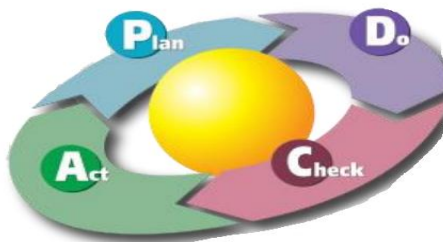
La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 8 de 46

las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

Figura 2: Creación del Valor Público



Fuente: DAFP

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de hito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 9 de 46

5.2. Estructura Organizacional de la Administración Municipal del Municipio de Sogamoso

La estructura Organizacional del Municipio de Sogamoso fue establecida mediante Decreto 608 del 20 de diciembre del 2024, conformada así:

1) DESPACHO DEL ALCALDE:

- 1.1) SECRETARÍA PRIVADA**
- 1.2) ÁREA DE COMUNICACIONES**
- 1.3) ÁREA DE GESTIÓN CORPORATIVA**

2) OFICINAS:

- 2.1) OFICINA DE CONTROL INTERNO**
- 2.2) OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO**

3) GERENCIAS:

- 3.1) GERENCIA DE CONTRATACIÓN**
- 3.2) GERENCIA JURÍDICA**
- 3.3) GERENCIA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES**

4) SECTORES ADMINISTRATIVOS, LIDERADOS POR SECRETARÍAS DE DESPACHO:

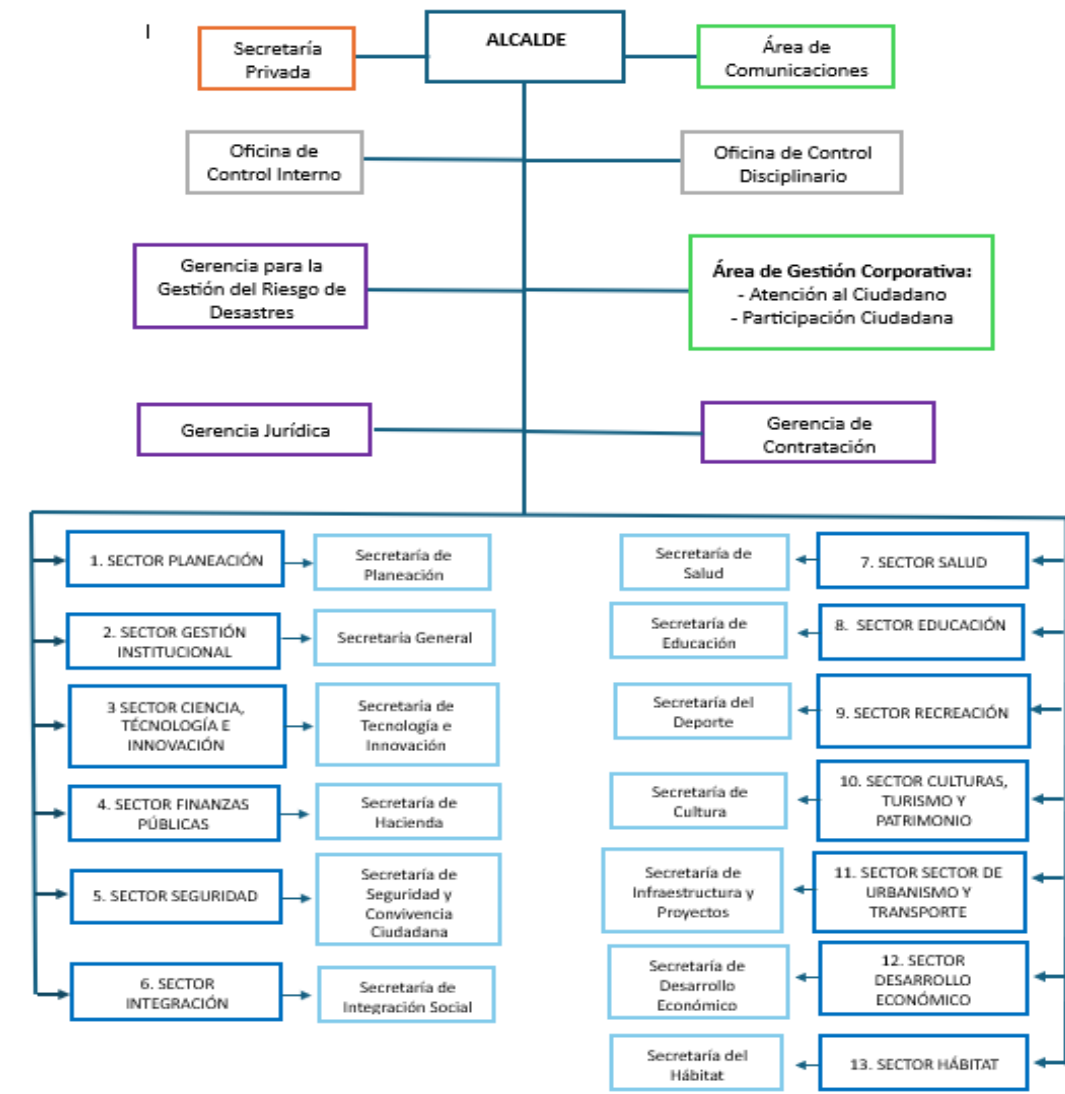
- 4.1) SECTOR PLANEACIÓN – SECRETARÍA DE PLANEACIÓN**
- 4.2) SECTOR GESTIÓN INSTITUCIONAL – SECRETARÍA GENERAL**
- 4.3) SECTOR CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – SECRETARÍA DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**
- 4.4) SECTOR FINANZAS PÚBLICAS – SECRETARÍA DE HACIENDA**
- 4.5) SECTOR SEGURIDAD – SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA**
- 4.6) SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL – SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL**
- 4.7) SECTOR SALUD – SECRETARÍA DE SALUD**
- 4.8) SECTOR EDUCACIÓN – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**
- 4.9) SECTOR RECREACIÓN – SECRETARÍA DEL DEPORTE**
- 4.10) SECTOR CULTURAS, TURISMO Y PATRIMONIO – SECRETARÍA DE CULTURA**
- 4.11) SECTOR URBANISMO Y TRANSPORTE – SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y PROYECTOS**

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 10 de 46

4.12) SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO – SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

4.13) SECTOR HÁBITAT – SECRETARÍA DEL HÁBITAT

Figura 3: Estructura



5) ENTES DESCENTRALIZADOS:

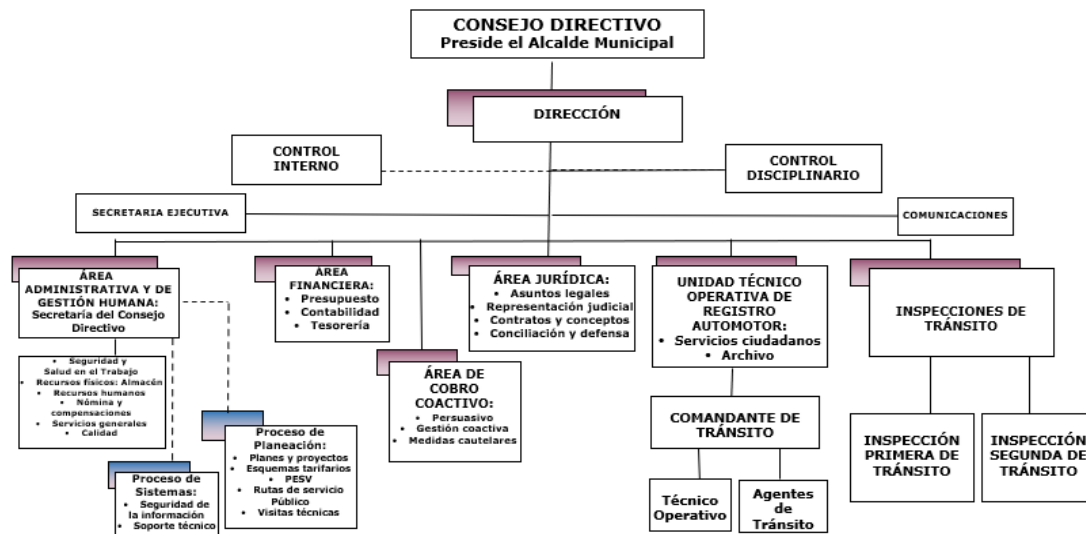
El sector descentralizado de la Administración del Municipio está integrado por:

- 5.1) Empresa de Renovación e Infraestructura de Sogamoso S.A.S. – ERI SAS.
- 5.2) **Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso – INTRASOG.**
- 5.3) Terminal de Transporte Limitada.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 11 de 46

- 5.4) Compañía de Servicios Públicos de Sogamoso S.A. E.S.P. – Coservicios S.A. E.S.P.
- 5.5) Salud Sogamoso, Empresa Social del Estado E.S.E.
- 5.6) Futura Empresa de Alumbrado de Sogamoso, en cumplimiento de lo normado en el artículo 28° del Acuerdo No. 008 de 2024, Plan de Desarrollo 2024 - 2027.

Figura 4: CARTA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO –INTRASOG-



Gestión Humana / Marzo de 2026

5.3. 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, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

6. DIAGNOSTICOS

6.1. Autodiagnóstico De La Gestión Estratégica Del Talento Humano A Través De La Matriz GETH.

El estado actual de la gestión del INTRASOG en lo relacionado con el Talento Humano es del 78.4, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que indica que una oportunidad de mejora del 21.6.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 12 de 46

Figura 5. Rutas de creación del valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	80	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	78
		- Ruta para generar innovación con pasión	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	77
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	71	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que el 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.

Este Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, aunará sus esfuerzos para que las entidades públicas que ofrecen servicios lo hagan generando un valor público a cada una de las actividades que desempeñan y de acuerdo con el impacto que conlleve el hecho de satisfacer unas necesidades, para lo cual este operará a través de siete (7) dimensiones, distinguidas así:

Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione. El modelo se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 13 de 46

Figura 6: Dimensiones MIPG



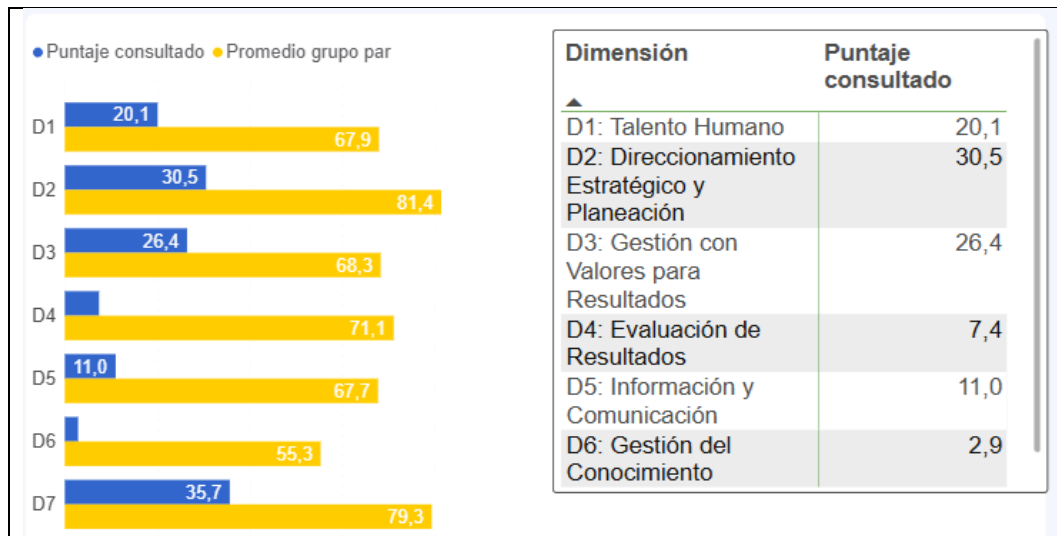
El Talento Humano como corazón del Modelo: MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer –Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

6.2. Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG. Marco De Referencia MIPG Dimensión Del 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.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 14 de 46

Figura 7: Resultados FURAG



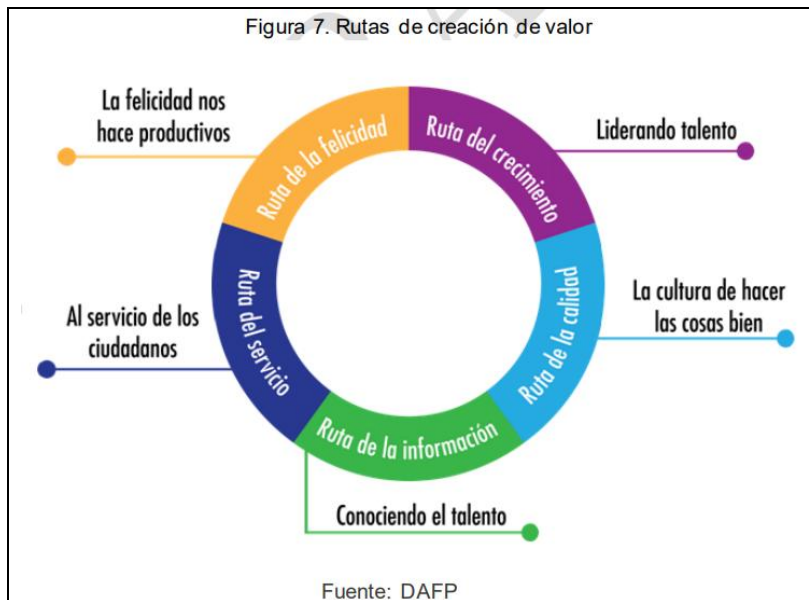
Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico MIPG, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2026. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

6.2.3. Rutas de Creación de Valor

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. A continuación, la articulación de las Estrategias con las Rutas de Creación de Valor.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 15 de 46

Figura 8: Rutas de creación de valor



- **Rutas de creación de Valor vs Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano**

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad: orientada a promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción de las personas servidoras públicas. - La felicidad nos hace productivos. - Entornos físicos. - Equilibrio de vida. - Salario emocional. - Innovación con pasión.	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Socialización Política de Integridad Programa pre pensionados.
Ruta del Crecimiento: dirigida al desarrollo de competencias, habilidades y capacidades del talento humano, mediante procesos 16 de formación, capacitación y aprendizaje continuo, que contribuyan al fortalecimiento del liderazgo y al	Capacitación continua. Vinculación. Evaluación del Desempeño. Gestión de la información.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 16 de 46

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
mejoramiento del desempeño institucional. -Liderando talento. -Cultura de liderazgo. -Liderazgo en valores. -Servidores que saben lo que hacen.	
Ruta del Servicio: enfocada en consolidar una cultura organizacional basada en la vocación de servicio, la ética, la integridad y la orientación a resultados, que permita generar mayor valor público y fortalecer la confianza ciudadana. - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos. Aplicación código de integridad. Política de atención al ciudadano.
Ruta de la Calidad de vida laboral: orientada a garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables e inclusivos, mediante la prevención de riesgos, la promoción de la salud física y mental, y el fortalecimiento de relaciones laborales armónicas. - Cultura de hacer las cosas bien.	Plan de capacitación. Evaluación de desempeño. Socialización código integridad. Análisis de razones de retiro.
Ruta de Análisis de Datos: - Conociendo el talento - Entendiendo personas a través del uso de los datos	Caracterización talento Humano. Plan de vacantes. Ley de cuotas. Identificación necesidades. SIGEP.

6.2.4. Fases del diagnóstico

- 1) Mediante encuesta se evaluó el cumplimiento, impacto, satisfacción y participación en las actividades del PETH del año 2025. También se analizaron los resultados de las encuestas de clima laboral 2025 y de necesidades de bienestar e incentivos.
- 2) Consolidación de datos: A partir de los resultados del diagnóstico, se realizaron mesas de trabajo con el equipo de seguridad y salud en el trabajo, área de calidad y comisión de Personal, con el fin de consolidar y validar los insumos para la formulación del plan bajo una visión conjunta y consensuada.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 17 de 46

- 3) Definición del Plan: Con base en el diagnóstico y la consolidación de datos, se estructuraron los programas, Bienestar Laboral e Incentivos, alineados con la normatividad, el marco institucional y las necesidades identificadas.
- 4) Socialización y ejecución: El Plan será socializado y difundido a través de los medios de comunicación institucionales, y será implementado mediante planes operativos individualizados, los cuales son sometidos a seguimiento y evaluación permanente durante toda la vigencia 2026.

7. COMPONENTES

Los componentes de este plan están enmarcados en las normas que rigen la política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), enfocándose en fortalecer el Talento Humano el presente plan incluye:

- Plan de Bienestar social e incentivos. (Anexo 1).
- Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo. (Anexo 2).
- Plan Institucional de Capacitación. (Anexo 3).
- Plan de previsión de Recursos Humanos. (Anexo 4).
- Plan de Pre- pensionados. (Anexo 5).
- Plan Anual de vacantes (Anexo 6).

7.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos (Anexo 1).

7.1.1. Objetivo

Desarrollar un Plan de Bienestar integral que promueva la salud física, mental y emocional de los empleados, a través de la implementación de iniciativas que fomenten un ambiente laboral saludable, satisfactorio y equilibrado. Este plan busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, incrementar su satisfacción y compromiso con la entidad, así mismo contribuir a la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales, en consonancia con las políticas del Gobierno Nacional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

7.1.2. Alcance

El alcance del programa de Bienestar Social e incentivos comprende desde la identificación de las actividades inmersas en cada uno de los programas hasta el seguimiento de estas, en donde se muestran los resultados obtenidos y sus evidencias.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 18 de 46

7.1.3. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos los servidores públicos del INTRASOG, quienes integran la planta administrativa y operativa, incluidas sus familias, en cumplimiento del Decreto Ley 1567 de 1998.

7.1.4. Marco Normativo

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se basa en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- DECRETO LEY 1567 DE 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Estímulos y el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado. El artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 señala que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del empleado y su familia.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 19 de 46

El artículo 23, determina que a través del componente Protección y Servicios Sociales, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004. Parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar social e incentivos.
- DECRETO 1227 DE 2005. REGLAMENTARIO DE LA LEY 909 DE 2004. El artículo 74 del Decreto 1227 de 2005, determina que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, señala que las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

El programa de Bienestar Social comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Los programas que deben ser atendidos a través del componente Protección y Servicios Sociales son los siguientes:

1. Equilibrio Psicosocial.
2. Salud mental
3. Diversidad e inclusión.
4. Transformación digital
5. Identidad y vocación por el servicio público.

Parágrafo 1o. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 20 de 46

sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- . 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- . 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- . 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- . 75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- . 75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- . 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 21 de 46

. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

. 75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implementación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los proyectos de trabajo en equipo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la

evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 22 de 46

que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- . 80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- . 80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- . 80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- . 81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- . 81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- . 82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- . 82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 23 de 46

Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- . 83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- . 83.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- . 83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- . 83.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- . 83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1o. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2o. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 84. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 85. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 24 de 46

Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

DECRETO 1083 DE 2015. Título 10. Artículos 2.2.10.1 a 2.2.10.7. Los cuales consolidan lo establecido en los artículos antes mencionados en el decreto 1227 de 2005.

7.1.5. Fuentes de información

Las fuentes de información de entrada para la formulación del programa de Bienestar Social e incentivos para el año 2025, son las encuestas de identificación de necesidades aplicada a los servidores públicos, a partir de las cuales, se realizó el diagnóstico de las preferencias en las actividades que permiten una mejor calidad de vida laboral.

7.1.6. Áreas de intervención

Teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar, los ejes de intervención que se desarrollarán en el programa de Bienestar Social en el año 2026 son cinco:

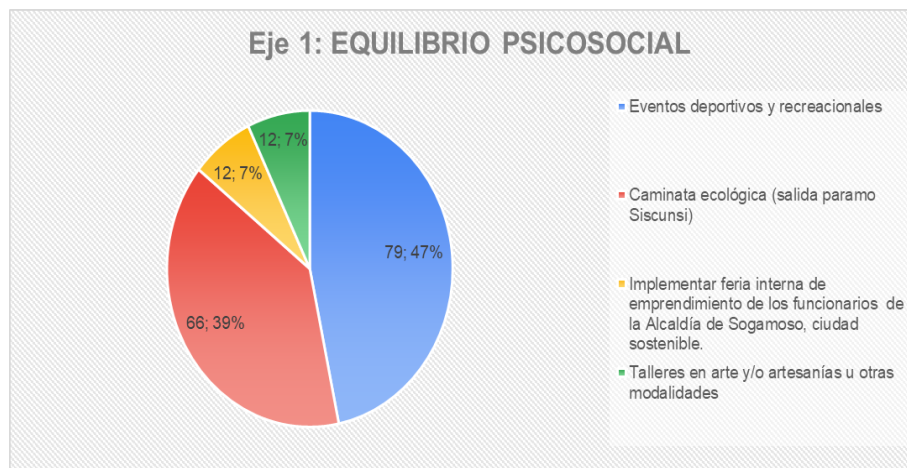
Figura 9. Ejes de intervención.



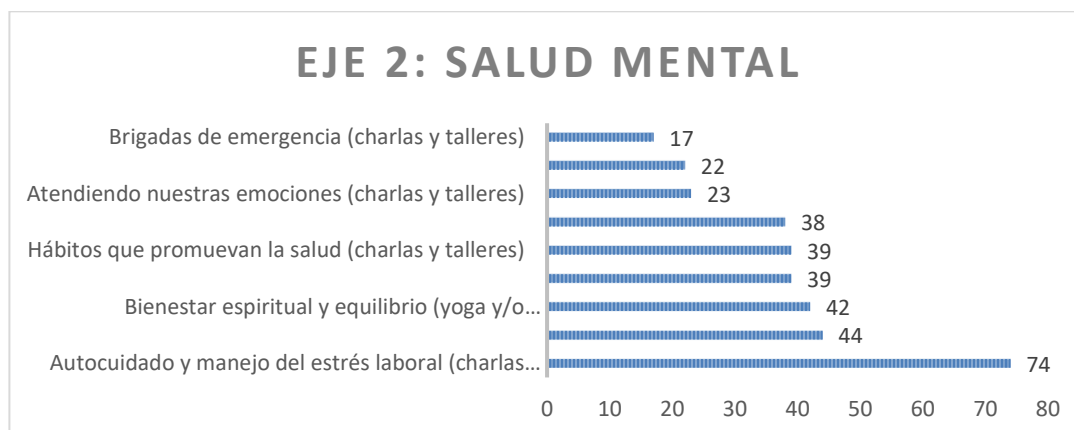
Eje 1: Equilibrio Psicosocial.

Se centra en promover el equilibrio psicosocial de los funcionarios. Las opciones presentadas como actividades para lograr este objetivo son:

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 25 de 46



Eje 2: salud mental.

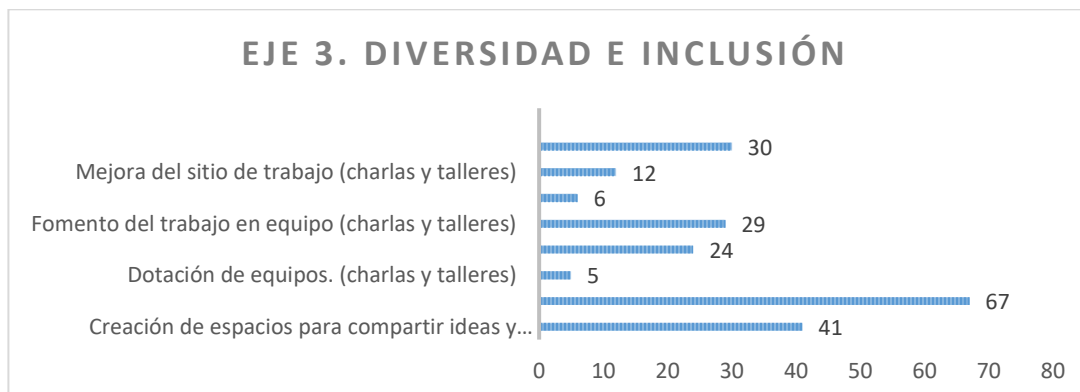


El eje vertical lista diferentes iniciativas o actividades relacionadas con la salud mental, mientras que el eje horizontal muestra el número de respuestas o participantes que las eligieron.

La actividad con mayor número de respuestas es "**Autocuidado y manejo del estrés laboral**" (charlas y talleres), seguida de otras opciones que incluyeron "Creación de estrategias para el manejo del agotamiento laboral" (charlas y talleres) y "ejercicios para la coordinación y el equilibrio mental y físico" (charlas y talleres).

Eje 3: diversidad e inclusión.

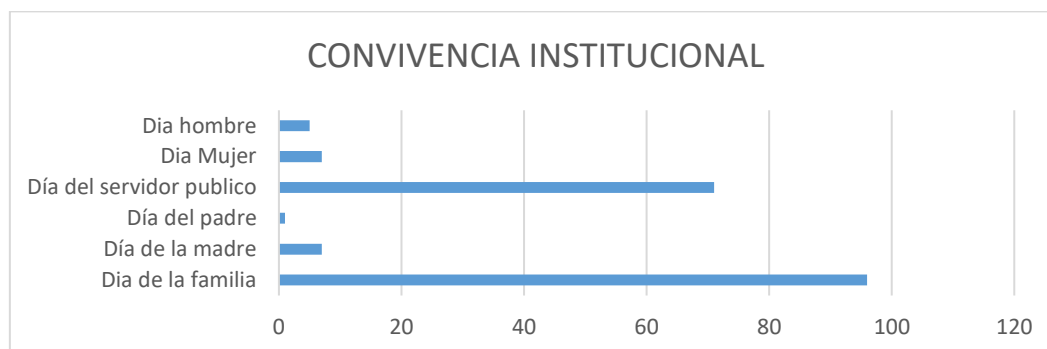
	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 26 de 46



El eje vertical lista diferentes iniciativas o actividades relacionadas con la diversidad e inclusión, mientras que el eje horizontal muestra el número de respuestas o participantes que las eligieron.

La actividad con mayor número de respuestas es “**Diversidad y equidad en el ambiente laboral**”. (charlas y talleres), seguida de la opción “Creación de espacios para compartir ideas y experiencias entre funcionarios” (Lecciones aprendidas).

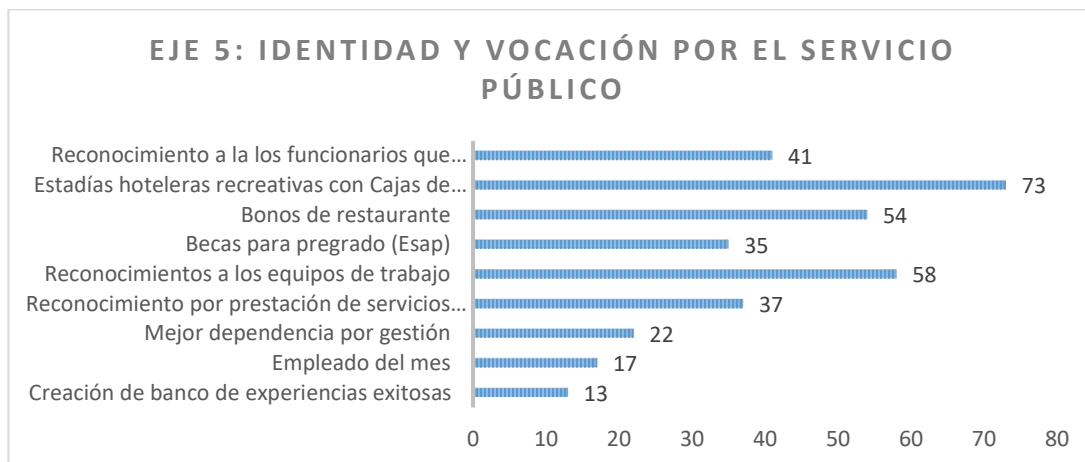
Convivencia institucional:



Los resultados de consultas del pasado reciente demuestran que la actividad más popular para los funcionarios es el: “**Día de la Familia**”: Esta actividad obtuvo la mayor cantidad de respuestas, lo que indica que los funcionarios le dieron prioridad de compartir momentos con sus seres queridos.

Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 27 de 46



En la grafica las estadias hoteleras recreativas (caja de compensacion familiar) obtuvo Mayor cantidad de respuestas, indicando un gran interés en **actividades de salidas recreativas**. Reconocimientos a los equipos de trabajo: Segunda opción más popular, destacando la importancia de reconocer y valorar el trabajo en equipo.

7.1.7. Actividades preferidas por los servidores públicos

EJES	COMPONENTES	ACTIVIDADES SEGÚN DIAGNOSTICO
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos deportivos y recreacionales	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad. Como: DIA SECRETARIA INTERDEPENDENCIAS Natación, Tenis de mesa, bolos, Mini- Tejo, Tejo, ciclismo, etc.
	Higiene mental o psicológica:	Autocuidado y manejo del estrés laboral laboral"(charlas y talleres)
SALUD MENTAL	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Creación de estrategias para el manejo del agotamiento laboral "(charlas y talleres).

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 28 de 46

EJES	COMPONENTES	ACTIVIDADES SEGÚN DIAGNOSTICO
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Día de la Familia, Día del Servidor Público.
	Prevención, atención y medidas de protección: E	Diversidad y equidad en el ambiente laboral (charlas y talleres), Creación de espacios para compartir ideas y experiencias entre funcionarios.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Uso de la Inteligencia Artificial aplicada al desempeño laboral	
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Salidas recreativas (caja de compensación familiar)	

7.1.8. Actividades por desarrollar

OBJETIVO	BENEFICIARIO	ACTIVIDAD
Reconocer, valorar y dignificar la labor de quienes trabajan al servicio del Estado, destacando su compromiso, vocación, ética y aporte al bienestar de la ciudadanía y al fortalecimiento de las instituciones públicas.	Funcionarios	Día del servidor público
Apoyar la gestión del área operativa y Administrativa (refrigerios).	Funcionarios	al operativo, quienes permanentemente se encuentran realizando controles diurnos y nocturnos, ciclovía dominical o eventos. al Administrativo: Brigadas de cobro coactivo, reuniones de comité de gestión y desempeño, reuniones de comité de control interno, o comités que por el tiempo de ejecución así lo requieran. Se ejecutará el Ítem teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 29 de 46

OBJETIVO	BENEFICIARIO	ACTIVIDAD
Reconocimiento, motivación y generación sentido de pertenencia de los funcionarios a través de la celebración de su día de cumpleaños.	Funcionarios	Celebración mensual de cumpleaños Y Conceder una jornada laboral
Reconocimiento a servidores públicos por el tiempo de servicio prestado.	Funcionarios	Entrega acto administrativo Entrega escudo institucional. - Conceder día no laborable acorde con el tiempo de servicio - Reconocimiento en público
Reconocimiento servidores públicos que obtengan pensión.		Entrega acto administrativo, reconocimiento en público, entrega placa institucional
Brindar a los colaboradores un espacio de orientación, información y acceso a alternativas de vivienda, facilitando el conocimiento de programas, subsidios, créditos y proyectos habitacionales, con el fin de promover el bienestar, la estabilidad familiar y la calidad de vida.	Funcionarios y personal de apoyo	Feria de vivienda
Fortalecer las competencias personales y laborales de los participantes, promoviendo relaciones interpersonales saludables, un ambiente de trabajo colaborativo y una gestión adecuada de las emociones, que contribuya al mejoramiento del desempeño y al bienestar integral.	Funcionarios y personal de apoyo	Taller de habilidades en alguno de los siguientes temas: * Trabajo en equipo * Comunicación asertiva * Manejo del estrés y resolución de conflictos
Promover el bienestar físico y mental de los colaboradores, fortaleciendo el trabajo en equipo, la integración y el contacto con el entorno natural, al tiempo que se	Funcionarios y personal de apoyo	Pasadía - Caminatas ecológicas

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 30 de 46

OBJETIVO	BENEFICIARIO	ACTIVIDAD
fomenta la conciencia ambiental y los hábitos de vida saludable. Salidas recreativas.		
Reconocer, visibilizar y valorar el aporte de las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la equidad de género, el respeto, la inclusión y el ejercicio pleno de sus derechos, así como el fortalecimiento de un entorno laboral justo y libre de discriminación.	Funcionarios y personal de apoyo	Día internacional de la mujer
Reconocer y valorar el aporte de los hombres en la organización, promoviendo el respeto, la equidad, el bienestar integral y la reflexión sobre su rol en la construcción de entornos laborales saludables, responsables y basados en la convivencia y el trabajo colaborativo.	Funcionarios y personal de apoyo	Día del hombre
Reconocer y valorar la labor fundamental que desempeñan las secretarias y los secretarios en el funcionamiento de la organización, destacando su compromiso, responsabilidad, organización y apoyo a los procesos administrativos.	Funcionarios	Día de la secretari@
Reconocer y exaltar la labor, compromiso y vocación de servicio de los agentes de tránsito, destacando su papel fundamental en la regulación, control y seguridad vial, así como en la convivencia ciudadana y el	Funcionarios	Día del agente de tránsito

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 31 de 46

OBJETIVO	BENEFICIARIO	ACTIVIDAD
cumplimiento de la normatividad de tránsito.		
Promover el bienestar, la integración familiar y el reconocimiento de los derechos de los niños, fortaleciendo los lazos entre la vida laboral y familiar de los colaboradores, a través de espacios de recreación, aprendizaje y sensibilización.	Funcionarios y personal de apoyo	Día del niño
Fortalecer la integración, el trabajo en equipo y la sana convivencia entre las diferentes áreas o dependencias de la organización y la administración central, a través de actividades deportivas y recreativas que promuevan el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.	Funcionarios y personal de apoyo	Juegos intersectoriales
Fortalecer las relaciones interpersonales, la convivencia y el compañerismo entre los colaboradores, promoviendo valores como el respeto, la solidaridad, la empatía y el trabajo en equipo, que contribuyan a un ambiente laboral armónico y positivo.	Funcionarios	Día de amor y amistad
Promover la tenencia responsable, el bienestar animal y la sensibilización sobre el cuidado y respeto hacia las mascotas, fortaleciendo al mismo tiempo la integración, la empatía y el bienestar emocional de los colaboradores.	Funcionarios y contratistas	Día de la Mascota

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 32 de 46

OBJETIVO	BENEFICIARIO	ACTIVIDAD
Fomentar la integración, la creatividad y la sana convivencia entre los colaboradores, a través de actividades lúdicas que fortalezcan el clima organizacional, el trabajo en equipo y el bienestar emocional.	Funcionarios y personal de apoyo	Halloween
Fortalecer la integración, la convivencia y el sentido de pertenencia entre los colaboradores, promoviendo valores como la solidaridad, el respeto, la gratitud y el trabajo en equipo, en un ambiente de armonía y bienestar.	Funcionarios y personal de apoyo	Navidad
Reconocer y valorar los logros alcanzados durante el período evaluado, destacando el esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo de los colaboradores, así como fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación para los nuevos retos organizacionales.	Funcionarios	Evento de informe anual, evento cultural – Cierre de Gestión

Las demás actividades que se encuentren incluidas en el plan de bienestar social e incentivos (Anexo 1) que hace parte integral del presente documento, el que ha sido presentado y debidamente aprobado por el comité de gestión y desempeño institucional.

7.2. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 2).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, se desarrolla en el marco de la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, su implementación se basa en el Ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), consiste en un proceso lógico desarrollado por etapas para el mejoramiento continuo y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 33 de 46

El SGSST está liderado por Talento Humano, área encargada de la mejora continua, con la participación de los trabajadores y contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Figura 10. Ciclo PHVA



Fuente: Decreto 1072 de 2015

7.3. Plan Institucional de Formación y Capacitación. (Anexo 3).

7.3.1. Objetivo

Fortalecer las habilidades y conocimientos de los Servidores Públicos, a través del fortalecimiento de competencias tanto funcionales como comportamentales, con el fin de mejorar su desempeño laboral y facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

7.3.2. Principios de la capacitación

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 34 de 46

Figura 11. Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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 de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 35 de 46

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

Programas de capacitación especial y particular para agentes de tránsito serán programados por la Administración del Instituto.

Aprovechamiento de sinergias y trabajo mancomunado con el Fondo de Empleados del Instituto –FACINTRASOG-.

7.3.3. Definiciones

- **Conocimientos esenciales**

Son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

- **Conocimientos especializados**

Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

- **Aprendizaje organizacional**

El aprendizaje organizacional se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones adquieren, crean, comparten y utilizan el conocimiento para

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 36 de 46

mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios del entorno. Es un concepto que se enmarca en el campo de la gestión del conocimiento y la teoría de las organizaciones.

El aprendizaje organizacional implica tanto el aprendizaje individual de los miembros de la organización como el aprendizaje colectivo que se produce a nivel de la organización en su conjunto. Se basa en la idea de que las organizaciones deben ser capaces de aprender de manera continua para mantenerse competitivas y eficientes.

- **Formación**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)**

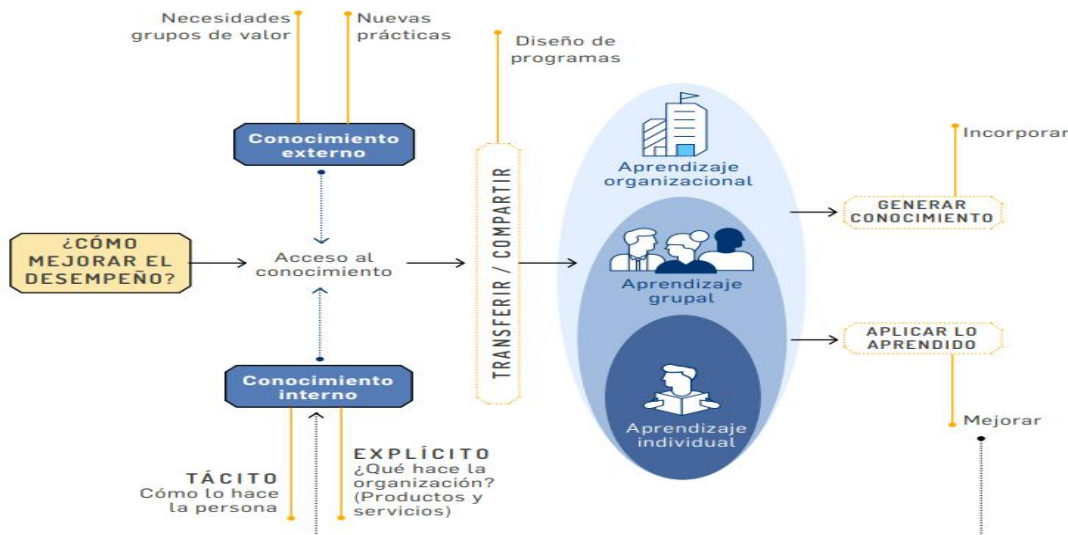
La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Decreto 2888/2007).

- **Educación Informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 37 de 46

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para Entidades Públicas



Fuente: Función Pública

- **Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional DNAO**

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional es un proceso mediante el cual se identifican las áreas o habilidades en las que una organización requiere mejorar su conocimiento y capacidades para alcanzar sus objetivos estratégicos.

El diagnóstico detallado prioriza las necesidades de capacitación, las cuales están integradas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Esto tiene como objetivo alinear las temáticas de formación y capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Además, se ha dado prioridad a las necesidades de aprendizaje de cada dependencia de la Administración Municipal en el eje de "Conocimientos Esenciales y Especializados", con el propósito de contribuir al desempeño institucional mediante el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

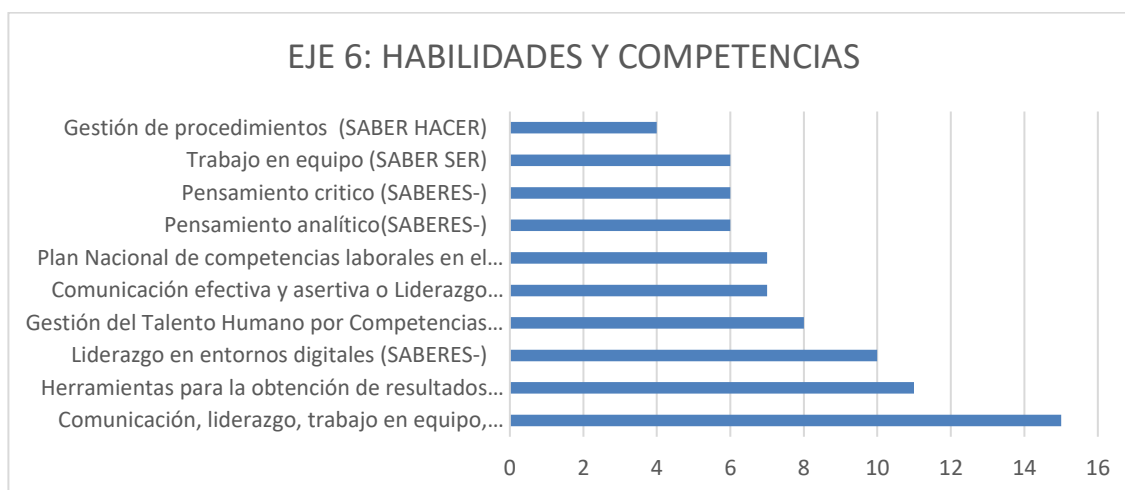
En consecuencia y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron los siguientes ejes, los cuales se hallan en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, así:

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 38 de 46

- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
- MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
- HABILIDADES Y COMPETENCIAS
- CONOCIMIENTOS ESENCIALES Y ESPECIALIZADOS
- FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Eje 5: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Figura 13. Temáticas de capacitaciones.



7.3.4. Seguimiento y evaluación

Acción conjunta de Talento Humano y Control Interno:

Para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Se encuentra en documento anexo el plan de capacitación (PIC) para INTRASOG 2026.

7.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos (Anexo 4).

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto, es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 39 de 46

vacantes de la Entidad, así como determinar las directrices y forma de proveer los mismos, con el objetivo de garantizar la disponibilidad y gestión eficiente de los recursos humanos necesarios para el adecuado funcionamiento del Instituto, en cumplimiento de sus responsabilidades y metas institucionales, siempre que exista disponibilidad de presupuesto para tal fin.

Su propósito es diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Instituto.

7.4.1. Normativa

Para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos se debe tener en cuenta el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos.

Las vacantes se proveerán atendiendo la normativa vigente y según se vayan presentando en la planta actual:

AREA OPERATIVA		
No	NOMBRE DE EMPLEADO	CARGO
1	Alba Lucia Bolaños Cortes	Tecnico operativo
2	Alexander Eyder Gonzalez Sierra	Agente de transito
3	Angel Aguirre Aguirre Ramirez	Agente de transito
4	Cesar Javier Rios Diaz	Agente de transito
5	Duban Alberto Mesa Cadena	Agente de transito
6	Faustino Sissa Sissa	Agente de transito
7	Floro Estupiñan Parada	Conductor Mecanico
8	German Andres Cuesta Ruiz	Agente de transito
9	Ivan Eduardo Rodriguez Baron	Agente de transito
10	Jaime Avella Vega	Agente de transito
11	Javier Gutierrez Perez	Agente de transito
12	Jeiny Soraya MontaÑa Buitrago	Agente de transito
13	Jhon Edisson Molina Lopez	Agente de transito
14	John Giovanni Moreno Silva	Agente de transito
15	Jorge Piñeres Bernal	Agente de transito
16	Jose Gilberto Condia López	Agente de transito
17	Juan Pablo Mesa Chaparro	Comandante de Tránsito
18	Juan Suancha Chaparro	Agente de transito
19	Karent Daniela Chaparro Prieto	Agente de transito
20	Luis Felipe Barragan Pacagui	Agente de transito
21	Maryuri Dayana Avellaneda Sierra	Agente de transito
22	Oscar Pulido Martinez	Agente de transito
23	Paula Andrea Rincon Peñaranda	Agente de transito
24	Ruben Botia Orduz	Agente de transito
25	Segundo Miguel Duran Rios	Agente de transito

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 40 de 46

AREA ADMINISTRATIVA		
No	NOMBRE DE EMPLEADO	CARGO
1	Acevedo Cardenas Milena	Técnico administrativo
2	Andres Felipe Leon Amado	Técnico operativo- área de registro automotor
3	Angie Melisa Rodríguez Condia	Jefe área Jurídica
4	Carmenza Perez Peña	Auxiliar de servicios generales
5	Carmenza Rubio Leguizamon	Técnico administrativo - área de registro automotor
6	Deisy Corredor Corredor Talero	Técnico operativo- área de registro automotor
7	Dora Ligia Bayona Molano	Jefe de control interno
8	Edgar Eduardo Chaparro Contreras	Contador
9	Erika Lizeth Orduz Arevalo	Técnico operativo- área de registro automotor
10	Fabian Andres Sanchez Chaparro	Lider área de sistemas
11	Fanny Johana Avila Leguizamo	Técnico administrativo-área de cobro coactivo
12	German Dario Blanco Nossa	Jefe de cobro coactivo
13	Hector Rodrigo Mora	Técnico administrativo- inspección
14	Elizabeth Jaimes Ramirez	Inspectora de Transito
15	Jorge Camilo Carrillo Almeida	Inspector de Transito
16	Juan Pablo Camargo Caro	Jefe de área de planeación
17	Luz Adriana Roa Camacho	Jefe de área financiera
18	Luz Angela Londoño Calderon	Auxiliar Administrativo
19	Luz Maribel Perez Alarcón	Técnico operativo- área de registro automotor
20	Maria Catalina Parra Cepeda	Jefe de control interno disciplinario
21	Martha Isabel Salcedo Lopez	Auxiliar administrativa- inspección.
22	Mauricio Avellaneda Mesa	Jefe de Unidad Tecnico Operativa
23	Monica Yaneth Pineda Alvarado	Directora
24	Olga Lucia Daza Figueredo	Técnico operativo- área de archivo
25	Holman Quintero Barajas	Tesorero
26	Reynel A. Sandoval	Profesional Universitario -planeación
27	Sulma Patricia Salamanca Florez	Profesional Universitario- área de cobro coactivo
28	William Alexander Ruiz Madero	Auxiliar Administrativo
29	Viviana Cardenas Cely	Secretaria ejecutiva
30	Yaneth Cristina Carrero Pérez	Jefe de área administrativa y de gestión humana

7.4.2. Cálculo de los empleos necesarios

- Modernización Institucional:**

El Municipio de Sogamoso (Boyacá), basado en el artículo 40 del Plan de Desarrollo 2024 – 2027: SOGAMOSO SOSTENIBLE: CONSOLIDANDO UNA CIUDAD-REGIÓN ESTRATÉGICA, contenido en el Acuerdo No. 008 de 2024, señala el proceso de rediseño, para armonizar y modernizar la administración pública local, afinar la estructura y funciones actuales, con las necesidades que generen pertinencia y a la postre eficacia en la función pública, al tiempo que, garantice el cumplimiento de órdenes u obligaciones superiores para la armonización de la estructura administrativa.

En el precitado artículo 40 del Plan de Desarrollo 2024 – 2027: SOGAMOSO SOSTENIBLE: CONSOLIDANDO UNA CIUDAD-REGIÓN ESTRATÉGICA, contenido en el Acuerdo No. 008 de 2024, se autorizó al Alcalde Municipal “por el término de un (1) año para ejercer las funciones descritas en el numeral 6 del

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 41 de 46

artículo 313 de la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015, con el objeto de adecuar, rediseñar, reorganizar, crear o suprimir dependencias en el marco de la implementación de un proceso de cambio y reforma en la estructura administrativa y funciones del nivel central y descentralizado del Municipio de Sogamoso”.

El INTRASOG como parte del sector descentralizado de la Administración Municipal concretará en 2026 las modificaciones resultantes del estudio técnico y del proceso de rediseño que se requiere para consolidar una entidad más eficiente y competente, acorde con los derroteros y desafíos del nuevo milenio.

7.4.3. Seguimiento y Evaluación del Plan de Previsión del Recurso Humano

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, con corte a 31 de diciembre de cada año; Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Índice de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta)

Índice de vacantes en la Planta de Personal (%) = (Número de empleos vacantes / Número de empleos de la planta).

7.5. Plan de Pre- pensionados (Anexo 5)

7.5.1. Objetivo general

Facilitar la preparación de los empleados que ostentan condición de pre-pensionados para una transición exitosa hacia la vida después del retiro, proporcionando apoyo integral y herramientas esenciales que promuevan su bienestar personal, financiero y emocional.

7.5.2. Beneficiarios

Servidores Públicos del Instituto, mujeres a partir de los 54 años y hombres a partir de los 59 años, a quienes le falten tres (3) años para cumplir con los requisitos para lograr el estatus de pensionado, en el régimen de prima media (Colpensiones AFP).

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 42 de 46



7.6. Plan Anual de Vacantes (Anexo 6)

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que consolida y actualiza la información de los cargos vacantes de la Entidad, igualmente la distribución, estado y variables relevantes de cada empleo, tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características.

7.6.1. Retiro

La competencia para el retiro del empleo de carrera está reglada de acuerdo con las causales consagradas por la Constitución y la ley.

La competencia para remover empleos de Libre Nombramiento y Remoción es discrecional y deberá efectuarse mediante acto no motivado.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004 y Ley 1821 de 2016 el retiro forzoso será a los setenta (70) años para las personas que cumplan funciones públicas.

8. PLAN DE ACCIÓN

	PLAN		Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		Fecha aprobación: 22/01/2026
			Página 43 de 46

PLAN DE ACCIÓN -PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO -2026							
COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	ESTRATEGIA DE GETH	ACTIVIDADES	FECHA LÍMITE DE EJECUCIÓN	INDICADOR	SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
INGRESO	Previsión del empleo	Incrementar la provisión de las vacantes hasta llegar al 100% de la planta provista, al finalizar el cuatrienio.	1. Elaborar plan de Vacantes: Se proveerá transitoriamente los cargos vacantes de la Planta de Personal durante la vigencia 2025, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a diciembre de 2025.	31 de diciembre de 2026	Índice de vacantes en la Planta de Personal (%) = (Número de empleos vacantes / Número de empleos de la planta). Línea base a 1° de enero de 2021: 1,4 %. (03/211)	SEMESTRAL	TH
		Incrementar la provisión de las vacantes hasta llegar al 100% de la planta provista, al finalizar el cuatrienio.	Elaborar plan de Previsión de Recursos Humanos: Establecer las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo del Instituto.	31 de diciembre de 2026	Índice de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1° de enero de 2021: 98%. (208/211)	SEMESTRAL	TH
	Gestión de la Información.	Continuar actualizando la información en los procedimientos que permitan suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información	Ingreso y actualización del sistema de información y gestión del empleo público SIGEP de acuerdo con la normatividad vigente	31 de diciembre de 2026	#funcionarios ingresados al SIGEP/ Total funcionarios planta	CUATRIMESTRE	TH
			Actualizar los diferentes procesos y procedimientos de acuerdo con la normatividad vigente	cuando sea requiera	No de procedimientos actualizados /total procedimientos talento humano	SEMESTRAL	Líder Talento Humano y líder el área de calidad

	PLAN		Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		Fecha aprobación: 22/01/2026
			Página 44 de 46

PLAN DE ACCIÓN -PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO -2026							
COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	ESTRATEGIA DE GETH	ACTIVIDADES	FECHA LÍMITE DE EJECUCIÓN	INDICADOR	SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
	Conocimiento Institucional	A través de los procesos de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.	realizar la Inducción a funcionarios que ingresen por primera vez y reinducción a todos los demás funcionarios	31 de diciembre de 2026	No. De funcionarios nuevos Capacitados	SEMESTRAL	Líder Talento Humano
DESARROLLO	Plan Institucional de Capacitación PIC	Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional	Elaborar e implementar el Plan Institucional de Capacitación	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programad	SEMESTRAL	Líder Talento Humano
	Plan Anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Desarrollar iniciativas de intervención que impacten a los servidores en hábitos de vida saludable y autocuidado, teniendo en cuenta el fortalecimiento del sistema siguiendo los lineamientos y la normatividad vigente en la materia.	Elaborar e implementar el Plan Anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programad	ANUAL	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

	PLAN		Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		Fecha aprobación: 22/01/2026
			Página 45 de 46

PLAN DE ACCIÓN -PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO -2026							
COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	ESTRATEGIA DE GETH	ACTIVIDADES	FECHA LÍMITE DE EJECUCIÓN	INDICADOR	SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto y sus familias.	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programadas	SEMESTRAL	Líder Talento Humano
	Gestión del Desempeño	El proceso de evaluación del desempeño estará orientado a verificar, valorar y cuantificar el aporte de los servidores al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.	Programar capacitaciones, talleres y brindar asesoría para el diligenciamiento del instrumento de evaluación.	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programadas	SEMESTRAL	Líder Talento Humano
	Política de Integridad	Continuar en la implementación del Código que establece mínimos de integridad para todos los servidores del Instituto conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Generar de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación servidor- ciudadano.	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programadas	CUATRIMESTRE	Líder Talento Humano
RETIRO	Proceso de Desvinculación	Identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas para desarrollar actividades según los requerimientos.	Generar actividades orientadas a brindar apoyo emocional a las personas que se desvinculan, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.	31 de diciembre de 2026	# Actividades Realizadas/ # Actividades programadas	SEMESTRAL	Líder Talento Humano

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 46 de 46

9. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	19-03-2026	Aprobación del documento

Jeaneth P.

Yaneth Cristina Carrero P.

Jefe Administrativa y Gestión Humana

INTRASOG.

Proyectó: Jennifer Liceth Torres R./ Contratista profesional Universitario Gestión de Calidad	Revisó: <i>Jeaneth P.</i> Yaneth Cristina Carrero P./ Jefe Administrativa y Gestión Humana	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño/ Acta No. 01 Fecha: 19 de marzo de 2026
--	---	--