

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL SERVICIO</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p> <p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p> <p>IR →</p>	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Diseñar e implementar una metodología para la medición del impacto de las capacitaciones incluidas en el Plan Institucional de Capacitación.	<p>impacto alineados con las competencias institucionales. (febrero de 2026)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar instrumentos de evaluación posterior al 100% de las capacitaciones realizadas (enero a diciembre de 2026) • Analizar los resultados obtenidos y documentar los hallazgos (trimestralmente 2026) • Incorporar los resultados en la actualización del Plan Institucional de Capacitación. (trimestralmente 2026) 	Se relizara en el seguimiento a los planes de acción del área de manera trimestral durante el 2026
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia	Diseñar e implementar indicadores y mecanismos de seguimiento para la medición de la eficacia de las acciones del eje temático de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir criterios e indicadores de impacto alineados con las competencias institucionales. (febrero de 2026) • Aplicar instrumentos de evaluación posterior al 100% de las capacitaciones realizadas (enero a diciembre de 2026) • Analizar los resultados obtenidos y documentar los hallazgos (trimestralmente 2026) • Incorporar los resultados en la actualización del Plan Institucional de Capacitación. (trimestralmente 2026) 	Se relizara en el seguimiento a los planes de acción del área de manera trimestral durante el 2026
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el Plan de Bienestar e Incentivos, con el fin de fortalecer el bienestar integral, la creatividad, la salud emocional y el sentido de pertenencia de los servidores, en concordancia con los lineamientos del MIPG y la política de Talento Humano.	<p>Identificar intereses y necesidades de los servidores en materia de artes y artesanías. (enero 2026)</p> <p>Definir y programar actividades formativas y recreativas en estas áreas. (Plan de Bienestar 2026)</p>	Se relizara en el seguimiento a los planes de acción del área de manera trimestral durante el 2026
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Se han realizado	Formular e implementar el Plan de Mejoramiento de Clima Laboral, estableciendo indicadores y mecanismos que		Se relizara en el seguimiento a

7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP	oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto	indicadores y mecanismos que permitan medir su impacto en el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los servidores, en coherencia con los lineamientos del MIPG y la política de Talento Humano.	Formular, implementar y evaluar el Plan de Mejoramiento de Clima Laboral (marzo 2026)	Se realizará en el seguimiento a los planes de acción del área de manera trimestral durante el 2026
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	Incluir actividades artísticas y culturales en el Plan de Bienestar e Incentivos y definir indicadores y mecanismos de seguimiento que permitan medir su impacto en el bienestar, la satisfacción y el clima laboral de los servidores, en concordancia con los lineamientos del MIPG y la política de Talento Humano.	Identificar intereses y necesidades de los servidores en materia artística y cultural. (enero 2026) Definir y programar actividades artísticas y culturales. (Plan de Bienestar 2026)	Se realizará en el seguimiento a los planes de acción del área de manera trimestral durante el 2026