



La seguridad
es de todos

Mindefensa

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional



CASUR, DE TODOS Y PARA TODOS

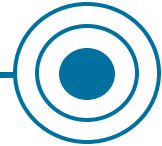
#SoyCasur



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa

GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA
CALLE 100 No. 100-100, Bogotá, Colombia

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



01

Desarrollar la etapa de planeación del plan estratégico de talento humano

- Realizar autodiagnóstico de gestión de Talento Humano
- Formular y publicar los planes institucionales que hacen parte de la gestión estratégica de talento humano en cumplimiento al Decreto 612 de 2018.
- Elaborar el Plan de Incentivos Institucionales con actividades enfocadas en el desarrollo, espacios y tiempos para el crecimiento personal y laboral.

- Realizar el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Realizar el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos
- Notificar a los jefes de oficina, subdirectores y coordinadores, el cumplimiento del plazo establecido para la evaluación del desempeño laboral del personal a su cargo en el primer semestre 2023.
- Gestionar la actualización al sistema de medición de satisfacción en la atención al usuario.
- Diseñar e implementar inducción y reinducción, conforme a la política de Talento Humano-MIPG.
- Realizar actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad de la entidad.
- Proponer la vinculación de personal con discapacidad en cumplimiento del Decreto 2011 de 2017
- Realizar el informe consolidado de razones de retiro.

EJECUTAR LA RUTA DE CRECIMIENTO DEL MODELO MIPG

02



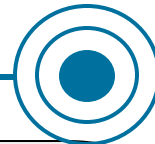
- Realizar actividades para fortalecer la cultura basada en el servicio por medio de actividades de capacitación, formación y actualización en temas que contribuyan a la participación y atención al ciudadano.
- Fortalecer la medición de satisfacción frente a la atención al usuario por medio de la herramienta digital existente.
- Realizar actividades de capacitación, formación y actualización en temas que contribuyan a la rendición de cuentas de los directivos.
- Programar capacitación a los colaboradores, en temas relacionados con temas de transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana.

03

FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PUBLICOS, BASADA EN EL SERVICIO



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



04

GENERAR HÁBITOS DE TRABAJO BASADOS EN LA CULTURA Y LA INTEGRIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD

- Socializar el procedimiento interno y la guía para el manejo y declaración de conflicto de intereses.
- Jornadas de sensibilización sobre conflictos de intereses
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Actualizar el código de integridad y buen gobierno
- Hacer seguimiento a la evaluación del desempeño laboral del segundo semestre de 2022 y la concertación de objetivos para la vigencia 2023-2024.
- Verificar el cumplimiento de la concertación de los acuerdos de gestión.

- Actualizar las hojas de vida de los servidores públicos de la dependencia a su cargo, a través del SIGEP II.
- Actualizar la declaración de bienes y rentas de la totalidad de los servidores públicos a su cargo, en el SIGEP II.
- Verificar que la totalidad de hojas de vida de los servidores públicos, se encuentren actualizadas en el SIGEP II.
- Verificar que la totalidad de los servidores públicos, cuenten con declaración de bienes y rentas actualizada en el SIGEP II.
- Verificar que el nivel directivo de la entidad, cuente con la certificación de conflicto de interés.
- Actualizar la sociodemográfica y condiciones de vida de los servidores públicos.

MANTENER ACTUALIZADA LA INFORMACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD

05