

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA

IDEA

2023

Version 1.0

MISIÓN DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA

Fomentar el desarrollo sostenible de la región, mediante la prestación de servicios financieros, asesorías especializadas, financiación de inversiones públicas, gestión y administración de recursos y participación en proyectos estratégicos de desarrollo regional, contribuyendo así con el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

VISIÓN DEL INSTITUTO

En el 2023 seremos la Banca aliada para el crecimiento de los municipios, otorgando soluciones financieras que generen bienestar y desarrollo para el pueblo Antioqueño.

Reseña Histórica.

La creación del Instituto para el Desarrollo de Antioquia, IDEA, en 1964 se convirtió en la primera experiencia innovadora en la búsqueda de estrategias para financiar obras para el progreso del departamento de Antioquia.

La idea visionaria de líderes ejemplares como Luis López de Mesa, Peter Santamaría y Jorge Restrepo Uribe, de adaptar las prácticas del sector financiero y privado a las necesidades de financiación del sector público, abrieron la posibilidad para que los municipios pudieran acceder a créditos con tasas de fomento, y financiar la ejecución de obras que sirvieran al desarrollo económico y social de la región. Una idea avanzada de banca para la equidad.

Hoy el IDEA es parte de la historia de la región, por eso invierte en los grandes proyectos de progreso que transforman a Antioquia. El camino que trazaron los fundadores del IDEA se ha recorrido con compromiso y servicio institucional.

Además del aporte que el IDEA da la cultura, al deporte y a las grandes obras de desarrollo, también es inversionista, desde 1966, de entidades que han marcado la historia del Departamento. Actualmente, tiene inversiones mayoritarias en ocho filiales:

Todo lo que es hoy, lo ha logrado junto a los municipios de Antioquia, socios por excelencia del IDEA, y junto con otras entidades. La confianza que Antioquia deposita en este Instituto es el aliento para seguir transformando nuestro quehacer diario en obras de progreso que transforman vidas en el territorio.

Introducción

La planeación estratégica es un proceso que tiene por fin establecer el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de

Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

El presente Plan Estratégico está constituido por la visión, misión, objetivos estratégicos, plan de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 se enfocará en agregar valor a las actividades de desarrollo y bienestar de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios con un alto nivel de calidad y en el mejoramiento continuo del clima laboral.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, el deber de actuar siempre con integridad, enmarcado en parámetros de compromiso y responsabilidad generando confianza en los usuarios de la Entidad.

De igual forma el presente plan busca que los funcionarios de la Entidad, tengan conocimiento sobre las políticas institucionales, la planeación, sus funcionarios y roles en los diferentes procesos, lo anterior permitirá identificar las necesidades reales para fortalecer sus competencias, es por esto que se ha construido el Plan Institucional de formación y capacitación – 2023.

En este sentido, las actividades constitutivas del plan de acción del proceso de gestión de recursos humano se circunscriben a los procesos bienestar, capacitación, evaluación, integridad, sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En el marco de la planeación estratégica del IDEA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el PEI Plan Estratégico Institucional, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar al IDEA como una Entidad solida eficiente, técnico e innovadora, amigable con las personas y el medio ambiente", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de su gente en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra pensado desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con la dimensión del Talento Humano y la política de Integridad, en donde se concibe que el talento humano es el activo más importante de la organización, circunstancia que para lograrla es necesario generar las condiciones del servicio adecuadas que generen bienestar en el empleado y en su grupo familiar pero que al mismo tiempo realicen una adecuada gestión de los riesgos laborales, incentivando la cultura de la integridad enmarcado todo esto en las políticas y estrategias del talento humano.

Estrategias del talento humano que enmarquen como mínimo:

Ingreso que comprende los políticas de vinculación e inducción.

Permanencia: en el que se desarrollan la formación, cualificación de competencias, reinducción, evaluación del desempeño, bienestar e incentivos.

Desvinculación: De acuerdo con las causales de retiro enmarcadas dentro de la normatividad.

Lo anterior, representa un reto para el IDEA, ya que se encuentra en un momento de cambio, al incorporar un porcentaje de nuevo recurso humano más del 50% en el último año, dicha situación genera una transformación profunda, lo que implica garantizar que la curva de aprendizaje sea efectiva, que se gestione el conocimiento de una manera comprensible y sostenible.

1- Generalidades.

Mediante el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1499 del 2017 se estableció el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual no solo integra el sistema de calidad con el de control interno, sino que además integra los diferentes procesos estratégicos y de apoyo con que cuentan las Entidades Públicas, lo que permite que la Entidad pueda realizar un proceso coordinado de ejecución y seguimiento a la planeación estratégica.

Dentro del MIPG una de las principales dimensiones es el Talento Humano, el cual es considerado como “el motor” del modelo, por lo anterior la planeación estratégica del talento humano cobra mayor relevancia para que a través de la misma, se logren servidores públicos dotados de amplias capacidades, competencias y conocimientos que aseguren una prestación del servicio con altos estándares de calidad y eficiencia.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Por lo anterior y con base en el autodiagnóstico del Modelo al interior de la Entidad, la Dirección de Gestión Humana se enfocará en los requerimientos y exigencias que tiene el desarrollo de la dimensión del Talento Humano en el escenario del Modelo Integrado de Planeación y gestión, con el objetivo de fortalecer, avanzar en las diferentes rutas y arraigar la maduración del Modelo en el corazón del IDEA.

2- Normatividad

Se relaciona a continuación la normatividad principal que orienta los procesos al interior de la Dirección de Gestión Humana.

- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales Talento Humano
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional
- Decreto 1299 de 1994 Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. Normas emisión bonos pensionales
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
- Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Cálculos actuariales. Certificación de Bono Pensional
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) Talento Humano
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, modificado por Ley 2209 de 2022. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación Plan Institucional de Capacitación.

- Resolución 312 del 24 de abril de 2013 Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP. Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
- Decreto 1083 del 26 de mayo 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 -Programa de Bienestar
- Decreto 1072 del 26 de mayo 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 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. Vinculación
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Programa de Bienestar
- Evaluación del Desempeño 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 Rama Ejecutiva colombiana. Talento Humano
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Talento Humano MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017 Talento Humano
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 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 (SGSST)
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera Plan Institucional de Capacitación
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Plan Institucional de Capacitación

- Sentencia C-527/17 Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación Ley 1857 del 26 de julio de 2017 Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se
- crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. Programa e Bienestar
- Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público Vinculación Discapacidad
- 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 1299 de 2018 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional MIPG
- 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 de 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 empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Competencias
- Decreto 1273 de 2018 Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- Acuerdo N° CNSC -20181000006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba Evaluación del desempeño.
- Resoluciones internas de adopción de Estructura organizacional, mapa de procesos, Planta de Personal Global de empleos y Manuales de Funciones y Competencias Laborales.

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDEA se elabora con una valoración del comportamiento en años anteriores, la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con la formulación, ejecución y su consecuente seguimiento y

medición de las actividades desarrolladas en cada una de las rutas trazadas, por consiguiente, aplica a todo el personal del Instituto, servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, y provisionales; según criterios de aplicabilidad definidos por la Normatividad de Talento Humano.

Metodología del PETH Para la Vigencia 2020- 2023.

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2023, se realiza siguiendo los lineamientos de la Función Pública, Plan Estratégico Institucional (PEI) y los proyectos nuevos que la Gerencia del Instituto determine para la vigencia en mención, transversalizado por los Valores consignados en las Resoluciones de Gerencia 0491-20 y 0200-20 Código de Integridad.

4. Objetivo General

Realizar la planeación de la Gestión del Talento Humano que guíe la implementación, potenciación, apoyo y evaluación de la Gestión del Talento Humano en el IDEA, procurando un acompañamiento integral con el fin de contribuir al mejoramiento transversal del servidor público, de sus calidades, competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas, lo que redundara en una mejor calidad de vida laboral, personal y familiar y, por ende un crecimiento Institucional, para fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al desarrollo y logro de su objetivo.

5. Objetivos Específicos

1. Lograr la cualificación del talento humano, a través del desarrollo de habilidades y competencias, mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas para un óptimo desarrollo de las funciones
2. Ser generador de Bienestar en todas las dimensiones del Servidor Público, propiciando condiciones para el mejoramiento del clima laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
3. Continuar con la implementación, ejecución y desarrollo efectivo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo lo que permite brindar ambientes laborales seguros y evitar riesgos y peligros en la ejecución de las tareas.

4. Realizar una correcta planeación y previsión de los recursos humanos lo que permite obtener una planeación adecuada frente a las posibles necesidades que se encuentren al interior de la planta de cargos.
5. Continuar con los planes de acción trazados en todos los procesos del área, lo que permite avanzar en los porcentajes de implementación, cumplimiento y gestión de las políticas, estrategias y normatividad aplicable al Talento Humano.

6. Procesos

La **Dirección de Gestión Humana** del IDEA tiene dentro del Proceso de Gestión Humana para el cumplimiento de sus funciones cuatro **Procedimientos que enmarcan la dimensión del Talento Humano** y en cada uno un profesional con el perfil para desarrollar y gestionar de la mejor manera los diferentes programas con los que se llevan a cabo las acciones que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano del IDEA:

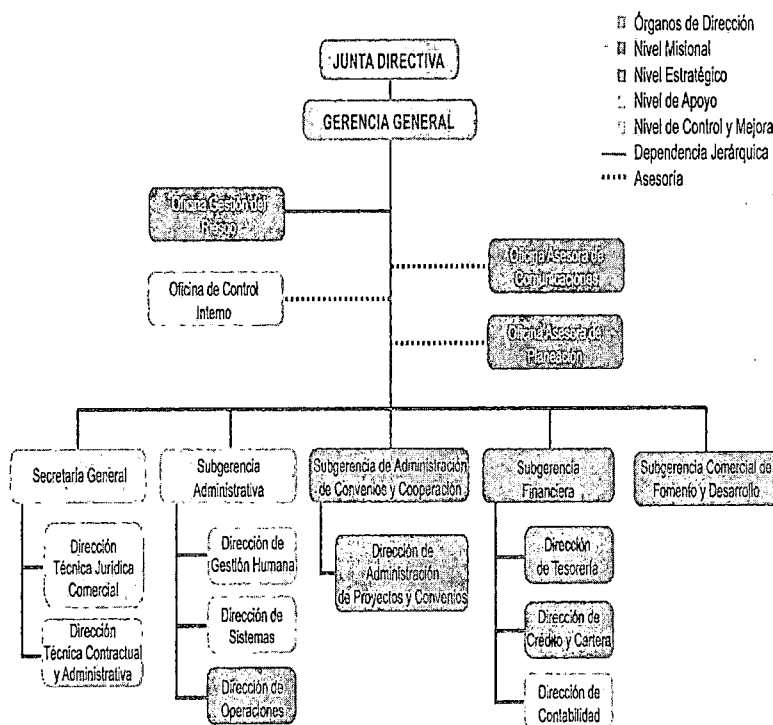
- A- Provisión de Empleos.
- B- Bienestar Social, Capacitación e Incentivos.
- C- Seguridad y Salud en el Trabajo
- D- Nómina y Prestaciones Sociales

El Plan Estratégico del Talento Humano esta directamente relacionado con todo el direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las políticas institucionales relacionadas con el:

- Plan de Bienestar integral.
- Plan Institucional de Capacitación.(PIC)
- Evaluación del desempeño laboral.
- Plan de incentivos.
- Nómina, Prestaciones sociales y novedades
- Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- Plan de Vacantes y Previsión de Empleos.

6.2 Estructura organizacional.

ORGANIGRAMA IDEA



6.3 Para un correcta Planeación Estratégica De Recursos Humanos.

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



Tomado del Departamento Administrativo de la función pública. Figura N° 1.
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós,
tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

Disposición de información: MIPG

Para el MIPG no puede concebirse a la planeación sin un correcto diagnóstico o análisis de la situación actual de la Entidad es por eso que el presente Plan, fue pensado de acuerdo con la información encontrada de los autodiagnósticos de la Dimensiones de Talento Humano e Integridad.

La Entidad realizó en el año 2022, las evaluaciones de Clima Organizacional, Riesgo Psicosocial y Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que adelantó encuesta de preferencia y satisfacción con las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar; herramientas muy importantes con la cual podemos centrar la intervención mediante los diferentes programas que están consignados en Gestión Humana

Caracterización de la población:

A través del documento de perfil sociodemográfico de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, de los servidores de la Entidad.

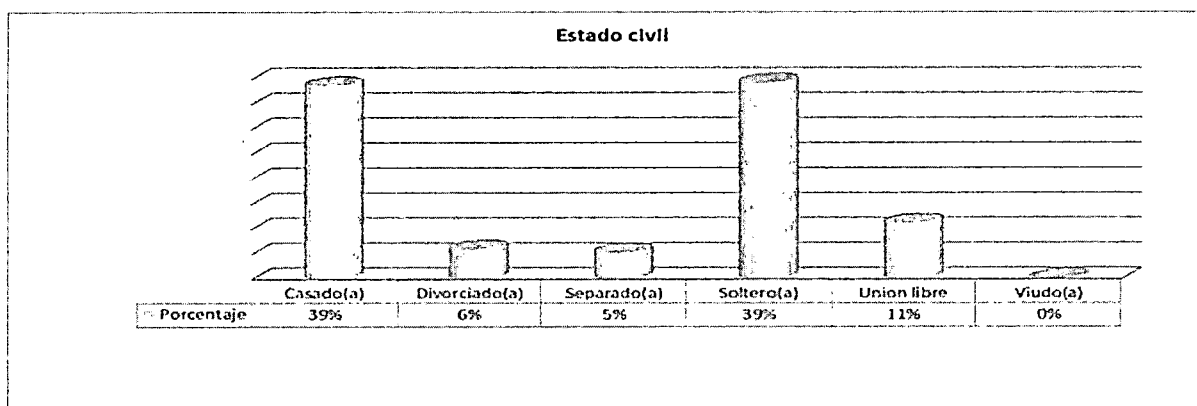
Tomando como referencia los datos más relevantes los cuales son una herramienta muy útil para saber cómo abordar e implementar un plan a la medida, buscamos impactar

efectivamente sobre las necesidades que satisfagan el querer de los servidores y le apunten al cumplimiento de las metas institucionales.

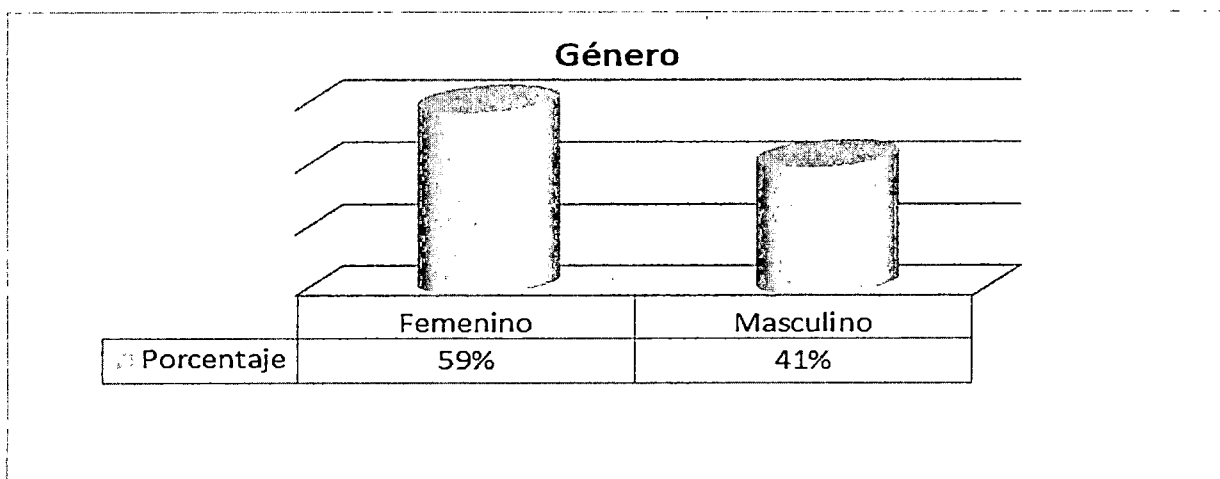
Caracterización general de los empleos:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	22
CARRERA ADMINISTRATIVA	120
PROVISIONALIDAD	17
TOTAL, EMPLEOS PLANTA	159

Estado Civil:



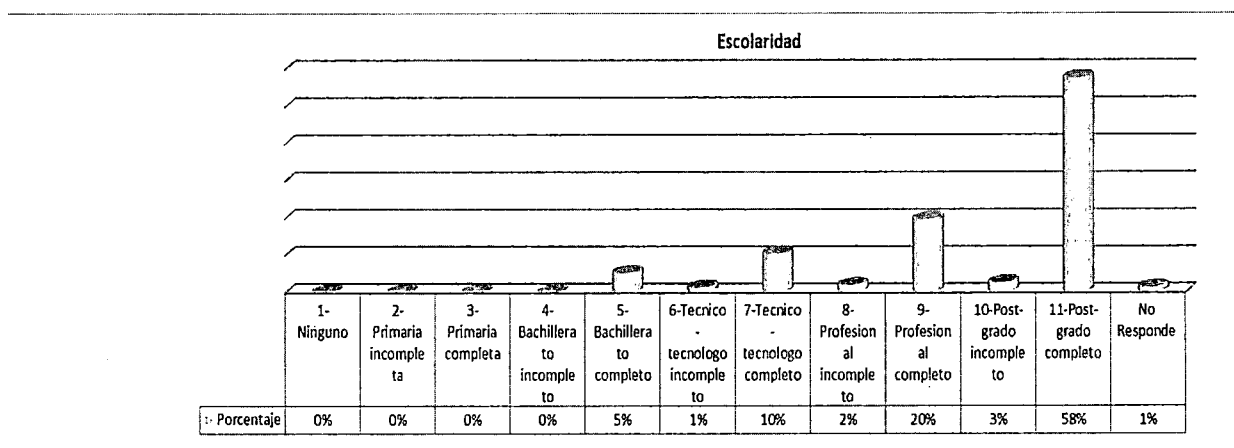
La distribución de los servidores teniendo en cuenta la conformación de su núcleo familiar nos muestra que en suma entre casados y unión libre suman el 50%, mientras que la suma de divorciado, separado y soltero igualmente componen el restante 50%.



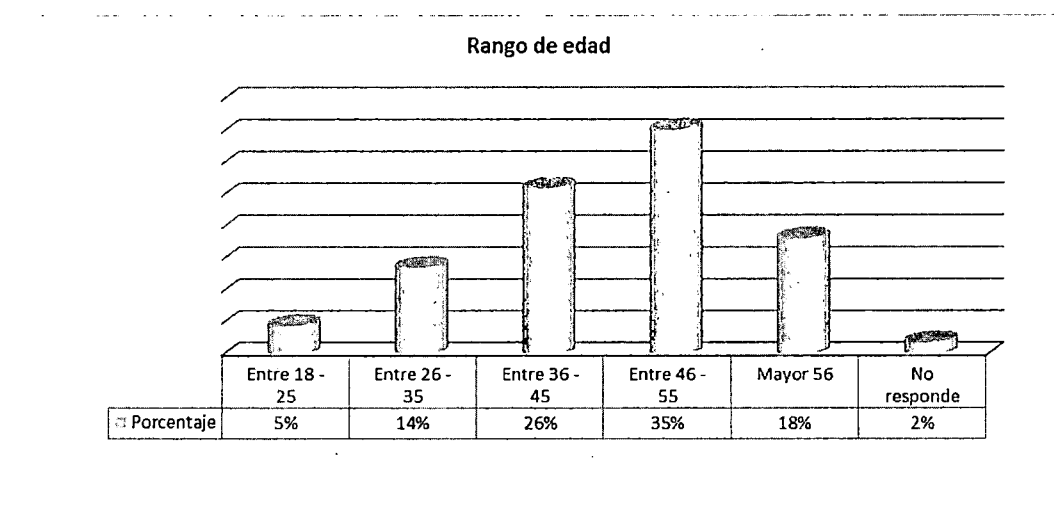
Según Género encontramos que la mayoría esta conformada por mujeres con 59% y el masculino lo constituye el 41%.

En cuanto a escolaridad encontramos una predominancia de servidores con título universitario, con post grados y maestrías denotando que muy pocos, solo 5% son bachilleres

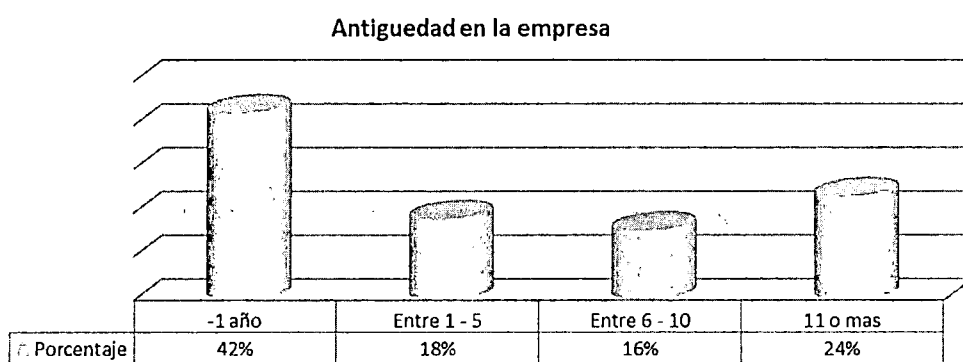
Nivel de Estudios elaboración propia Dirección de Gestión Humana según evaluación realizada en el mes de noviembre de 2022:



Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el equipo de Gestión Humana acorde con el Manual de Funciones y Competencias por edad podemos evidencia que un grueso de los servidores, el 61% esta con edad entre 36 y 55 años



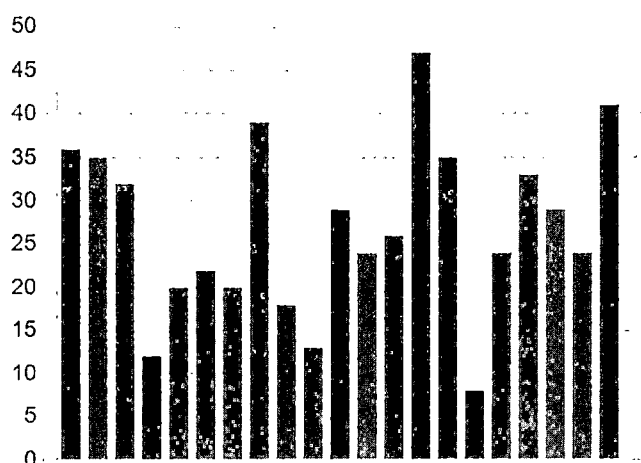
Según la antigüedad en la institución podemos evidenciar en el estudio que en el último año se produjo una renovación cercana al 50% teniendo en cuenta que el estudio se realizó el 13 de noviembre del 2022 y en el transcurso de los dos últimos meses y principio del 2023 se llevaron a cabo cerca de 10 nuevas posesiones.



Nota: DATOS analizados de encuesta que se realizó con 153 servidores adscritos a la planta del IDEA y realizada en el mes de noviembre de 2022.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Programas desarrollados y nivel de satisfacción



NIVEL DE SATISFACCION PLAN BIENESTAR 2022

ACTIVIDAD	%
● Encuentro con la Familia.	78,3
● Actividad de Integración Fin de ...	68,3
● Día del Servidor Público.	65,0
● Reconocimiento Fechas Especiales	60,0
● Torneo Bolos	58,3
● Salida de Pesca.	58,3
● Bienvenida a la Navidad.	55,0
● Caminatas Ecológicas.	53,3
● Encuentro de Parejas.	48,3
● Actividad Amor y Amistad.	48,3
● Reconocimiento por Antigüeda...	43,3
● Programa Desvinculación Labor...	40,0
● Clases de Rumba y Acondiciona...	40,0
● Clases de Pintura.	40,0
● Festival Artístico y Cultural.	36,7
● Ciclopaseo.	33,3
● Día del Niño.	33,3
● Vacaciones Recreativas.	30,0
● Encuentro de Jóvenes.	21,7
● Actividad con Mascotas.	20,0
● Grupo Vocal.	13,3
● Ninguna	0,0

En esta grafica podemos apreciar el nivel de satisfacción en general con el Plan de bienestar, se destaca que el 98% de los encuestados muestran un buen o alto nivel de satisfacción, un 2% manifiestan un nivel medio y cero en bajo nivel lo que arroja un buen grado de satisfacción al igual que las preferencias por los diferentes programas que se desarrollan.

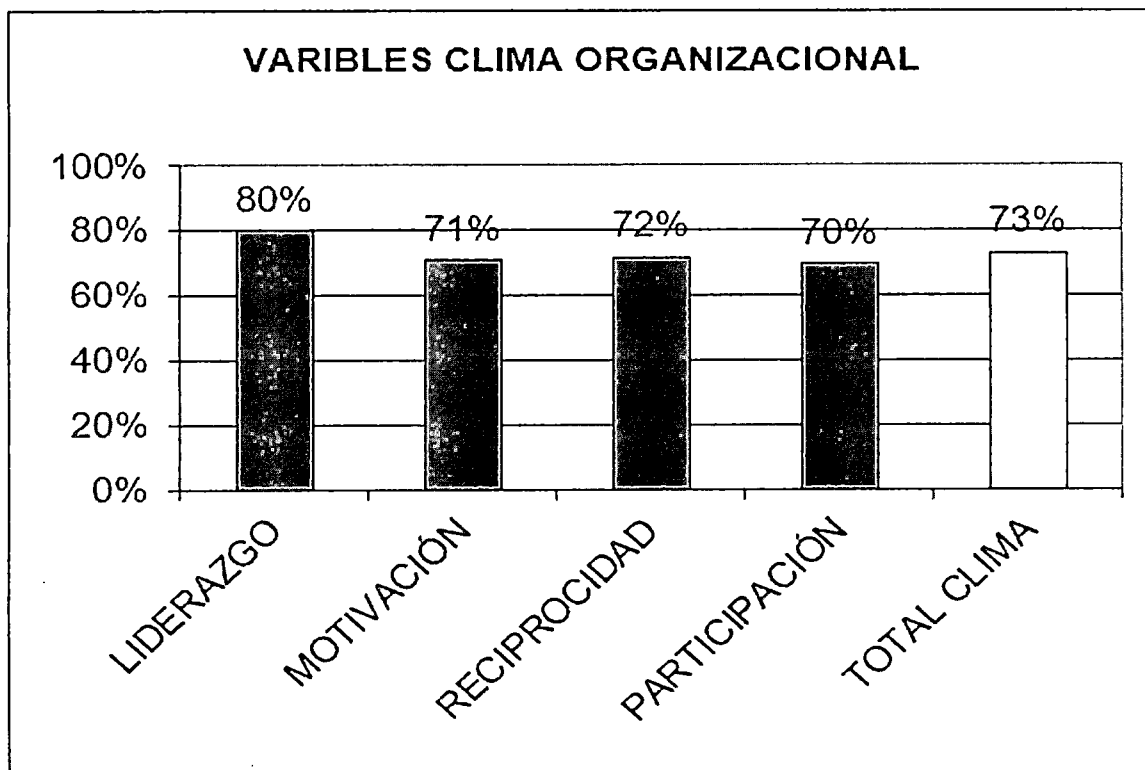
Sistema De Gestión, Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)

Resultados Medición - Clima Organizacional 2022

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del IDEA

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la provisión del Concurso de Méritos Territorial 2019, el cual se dio en con énfasis a lo largo del año 2022

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 157 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:



Análisis Del Clima Organizacional

Con las 123 encuestas de los diferentes procesos nos arroja un porcentaje promedio de 73%, superior al 70% evidenciando el liderazgo como el mejor con una 80% y participación el más bajo. Consideramos que sin embargo es pertinente intervenir los mas bajos y tratar de impactar sobre todos para seguir elevando porcentajes buscando siempre lograr la excelencia.

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2022, aplicada por la firma M&L

FORMA A:Liderazgo (Personal a cargo) FORMA B:Subordinado	PUNTAJE PROMEDIO TRANSFORMADO		
	FORMA A	INTRALABORAL	EXTRALABORAL
		Riesgo bajo	Riesgo bajo
		Riesgo medio	Riesgo medio
FORMA B	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio

NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO				
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	EN LOS DOS RIESGOS	% según riesgo
Sin riesgo o riesgo despreciable	65	65	67	44%
Riesgo bajo	30	30	29	19%
Riesgo medio	27	35	28	18%
Riesgo alto	14	15	13	8%
Invalido	6	7	4	3%
Invalido	11	1	12	8%
TOTAL encuestas aplicadas	153	153	153	100%

Indicadores Para Mejorar: Teniendo en cuenta la evaluación del riesgo psicosocial se considera pertinente una intervención con un núcleo de población, la cual presenta un riesgo considerable, aunque no es critico paro si conveniente abordar para evitar que se convierta en un problema mayor, al momento que en años anteriores como se detalla:

Se cuenta con personal cualificado en dedicación constante para la realización pausas activas, masajes, prevención y atención osteomuscular, yoga, y otras actividades de acompañamiento durante la jornada de trabajo

Bienestar Emocional: contamos con atención psicológica considerada en al Plan de bienestar al cual pueden acceder tanto el servidor como su grupo de beneficiarios, además en las instalaciones se cuenta con la atención de un psicólogo con frecuencia del programa de salud de la secretaria de Gobierno del municipio de Medellín y de la ARL Colmena, a más de las charlas virtuales que se desarrollan sobre salud e higiene mental, este 2023 se mantendrán como el año anterior e intensificaran ya se tiene gestionado además con una profesional especializada y experimentad la presencia con entre una o dos sesiones semanales dependiendo de la necesidad puntual dentro de las instalaciones del IDEA.

Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados, se vienen desarrollando actividades grupales lúdicas y deportivas dentro y fuera de las instalaciones las cuales aportan tanto a la mejora de la salud física y mental personal y grupal.

Relaciones Interpersonales

La entidad brinda muy buenos espacios de bienestar, capacitación, acompañamiento e intervención en diferentes áreas de la salud mental y física para lograr un buen clima personal, familiar y laboral, buscando siempre equilibrio Bienestar Emocional

Cumplimiento de estándares del SG-SST ARL Colmena

En esta evaluación de diciembre 13 de 2022 se encontró un resultado de 81.25% que nos colocaba en el nivel MODERADO ACEPTABLE

Empresa	Instituto para el Desarrollo de Antioquia		
Fecha	13/12/2022		
ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	11,00	11	100%
P - Gestión Integral del SG SST	11,00	14	79%
H - Gestión de la Salud	18,00	20	90%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	27,50	30	92%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	3,75	5	75%
A - Mejoramiento	0,00	10	0%
TOTAL	81,25	100	81%

Ultima evaluación realizada en el mes de enero del año 2023

Resultados de autoevaluación

EVOLUCION DE ESTÁNDARES MÍNIMOS EN SG -SST				
AÑO	2020	2021	2022	2023
%	68.5/ARL	62/ARL	81,3/ARL (Dic 13)	86,25/Min.trab (Ene 4)

* Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Puntaje <=60%	CRÍTICO	Realizar tener a disposición del Ministerio del Trabajo Plan de mejoramiento inmediato y enviarlo a la ARL para que se encuentre a la espera de un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la Autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del ministerio de Trabajo
Entre 61% y 85%	MODERADA ACEPTABLE	Realizar tener a disposición del Ministerio del Trabajo Plan de mejoramiento inmediato Enviar a la ARL un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la Autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Puntaje >=86%	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidenciar a disposición del Ministerio del Trabajo el Plan Anual de Trabajo mejor detectadas.

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2022, aplicada por la firma M&L.

En la autoevaluación que se llevó a cabo en el mes enero de 2023, ya se puede evidenciar una mejora significativa, 86.25% elevando notablemente los resultados anteriores, esto a partir de la gestión que ha venido desarrollando la profesional del área en compañía de esta nueva servidora responsable de SST se viene igualmente logrando los cumplimientos requeridos para estar a la altura de las exigencias

Medición autodiagnóstico GETH y Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, el IDEA desarrollo el autodiagnóstico de las dimensiones del MIPG correspondientes al Talento Humano, así como la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2022, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Con base en ambos resultados, se realizó un análisis de la ruta para el crecimiento en el desarrollo de las variables menor puntuadas, con el objetivo de que en el 2023 se logre alcanzar un porcentaje de maduración del Modelo en la Dimensión del Talento Humano.

7 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro, tomando como referencia las rutas y dimensiones trazadas por el MIPG.

La implementación de este plan se orienta a mejorar e incrementar el porcentaje de ejecución de las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen el Talento Humano de la Entidad, para garantizar un avance real en la Dinámica actual que el Servicio Público exige.

Por lo anterior y con base en dichas necesidades se crean las siguientes estrategias:

Estrategia de vinculación:

En torno a esta estrategia la Entidad dará estricto cumplimiento al procedimiento de vinculación de servidores a la Entidad, con lo cual se garantizará identificar al candidato con las competencias, conocimientos técnicos y habilidades para el respectivo empleo de forma de que se asegure un alto estándar de calidad al momento de prestar el servicio.

Es así que el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, y a la provisión de vacantes de la Planta Global.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo Estudio de Planta de Cargos Anexo Plan de Vacantes 2023; el cual permitirá revisar en tiempo real a través de G+ la planta de personal y favorecer la toma de decisiones al momento de efectuarse alguna vacante.

Estrategia de Generación de Bienestar social con un enfoque de equilibrio psicosocial.

Mediante la presente estrategia se busca que los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, cuenten con el bienestar necesario y adecuado que les permita lograr el equilibrio psicosocial, generando estándares de calidad de vida

adecuados y creando huella de sentido de pertenencia tanto en ellos como en sus núcleos familiares.

La presente estrategia se busca desarrollar a través de actividades físicas, equilibrio de vida, alimentación sana, creación, salario emocional, liderazgo en valores, prevención del riesgo, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar, que incite a la responsabilidad y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Lo anterior mediante el muro del orgullo que se establecerá en la Entidad para incentivar la cultura del reconocimiento.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de acuerdo al principio de igualdad.

Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde el Talento Humano, se ha establecido como pilar fundamental para el avance de las metas institucionales, el afianzamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, por lo que en la presente vigencia, se busca que el sistema no solo alcance el cumplimiento estimado de los índices y estándares mínimos requeridos por la normatividad, sino que además sea un sistema cercano al personal que permita a través de la interrelación con los procesos de bienestar contribuir al equilibrio psicosocial, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad y el bienestar en la medida de que los ambientes de trabajo sean más seguros, que se genere una adecuada gestión de los riesgos y se participe en minimizar en los índices de accidentalidad.

Con el propósito de proteger la salud de los funcionarios y dar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la norma y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del **Instituto Para El Desarrollo de Antioquia-IDEA**, ha sido una herramienta que ha mejorado la calidad de vida laboral y la competitividad de cada uno de los funcionarios.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se han realizado y se planea seguir realizando diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado.

Estrategia de Cualificación de las competencias y habilidades de los servidores.

A través esta estrategia se buscará contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, promoviendo la gestión del conocimiento como cultura institucional y detectando las verdaderas necesidades de conocimiento, lo que permita que los servidores estén cualificados para la Dimensión de Crecimiento y especialización que requiere el IDEA.

Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con una escala de calificación no satisfactorio, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Tipo de Evaluación de los funcionarios de carrera administrativa de conformidad con la nueva normatividad en la materia.

Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como:

Educación financiera, respeto del mínimo vital y declaración de renta.

Así mismo dentro de la estrategia de administración de nómina se establece continuar incentivando la cultura de entrega de novedades en los tiempos establecidos en el procedimiento.

Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar actualizando y generando más información consolidada en los softwares que tiene la Entidad para la administración del Talento Humano, en torno a los procesos de Gestión del recurso humano y Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, que permita seguir creando la gestión del conocimiento y la "memoria de la Entidad" lo que permitirá mejorar la calidad de información.

Archivo de Historias Laborales.

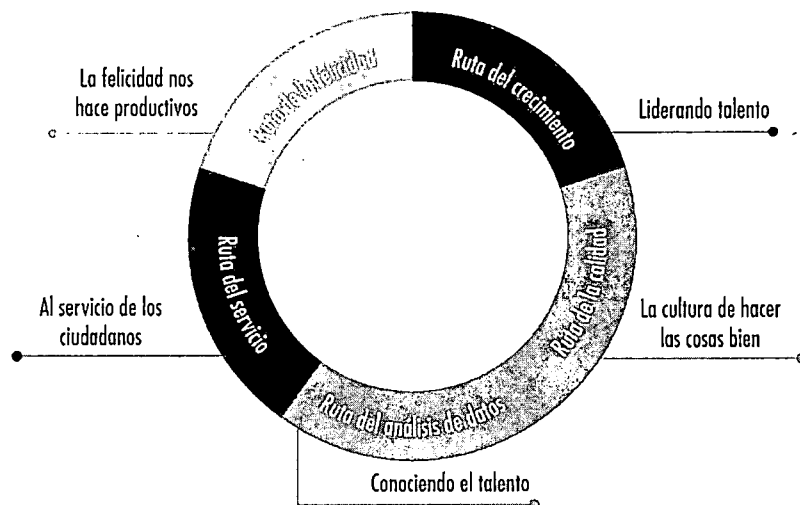
Para el mejoramiento del proceso, se implementará las siguientes estrategias:

Revisar juntamente con Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles son los procedimientos a seguir con la finalidad de manejar la imagen digital en cada expediente actualizada y hacer seguimiento constante y del archivo de historias laborales cuales son los parámetros que deben seguirse a la hora de realizar el archivo de los documentos entregados por los diferentes funcionarios cumpliendo la normatividad del archivo general de la nación.

Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la autogestión y arraigamiento de una cultura adecuada y pertinente en torno a las situaciones administrativas aplicables a todos los funcionarios públicos que permita no solo prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y planeación anticipada de los actos administrativos y vacantes temporales a cubrir, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio, sino también al logro de la adaptación y utilización de la tecnología como herramienta de gestión.

EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LAS ESTRATEGIAS PLANTEADAS Y LOS PLANES VINCULADOS AL MISMO BUSCA DESARROLLAR ACTIVIDADES Y POLÍTICAS QUE DESPLIEGUEN Y GESTIONEN EFICAZMENTE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR QUE ESTABLECE EL MIPG:



(Imagen tomada de documento Modelo Integrado de Planeación y Gestión Dimensión de Talento Humano-DAFP pag.29)

Planes y Programas de Talento Humano 2023

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Equipo de Gestión Humana IDEA es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público, para

ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

Plan de Bienestar Social e incentivos

Un Plan de Bienestar Social responde a la satisfacción de las necesidades tanto individuales y organizacionales de cada empleado dentro del contexto laboral. Así mismo, el beneficio no sólo logra impactar el empleado de manera directa sino también a su grupo familiar.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social asume los nuevos retos en cuanto a los cambios organizacionales y culturales haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los programas y proyectos, de tal manera que combinen los fines de la entidad y los del Estado, con los objetivos trazados para el desarrollo del empleado y de su grupo familiar. En efecto, en el Instituto se ha estudiado las necesidades de sus Servidores Públicos y sus retos misionales, para evidenciar que el Plan de Bienestar Social es una herramienta para fortalecer diferentes ámbitos del riesgo psicosocial y del clima laboral de sus funcionarios, mejorando, a su vez, el desarrollo del objeto misional del instituto y la calidad de vida de los servidores y sus familias.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, tiene la responsabilidad de generar o mejorar estrategias organizacionales, las cuales garanticen niveles elevados de eficiencia, eficacia y efectividad, así como, mejorar la calidad de vida de sus empleados y beneficiarios mediante acciones lúdicas, recreativas, académicas, deportivas, de protección social y demás.

En suma, el Plan de Bienestar Social debe concebirse como parte integrante de la alta gerencia del talento humano y su objetivo es orientar y garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de la entidad.

OBJETIVOS

El Plan de Bienestar Social contribuye al logro de los siguientes objetivos:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, a través de actividades que buscan desarrollar la creatividad, la identidad, la participación, formación y la seguridad laboral de los empleados del IDEA, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes

favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

- Desarrollar la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Para dar cumplimiento a estos objetivos se desarrollarán actividades en los siguientes ámbitos, cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente:

- Pre pensionados
- Salario Emocional
- Convivencia Institucional
- Recreación y deportes
- Entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Seguridad Social Integral
- Reconocimiento e incentivos

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo:

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, en cumplimiento de la normativa vigente, a través del diseño de estrategias que permitan dar cabal cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para empresas con más de 50 trabajadores, de tal forma que se posible controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que

puedan afectar el desempeño y el bienestar de nuestros servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.1.1** Identificar los peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades a las que se encuentran expuestos los servidores, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.
- 1.1.2** Determinar los controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo.
- 1.1.3** Revisar la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad.
- 1.1.4** Generar espacios de capacitación y entrenamiento a los destinatarios del sistema de tal forma que se evidencie la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones
- 1.1.5** Promover actividades que fortalezcan el autocuidado y autoprotección como compromiso de los destinatarios del sistema.
- 1.1.6** Desarrollar programas que permitan la prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud física y mental en los que se fomenten estilos de vida sana y saludable que en general propenda por buenas condiciones laborales y de salud de los destinatarios del sistema.
- 1.1.7** Adoptar, adaptar e implementar los protocolos de bioseguridad que permitan mitigar la propagación y contagio de los destinatarios del sistema de enfermedades infectocontagiosas y COVID-19, en el desempeño de las funciones laborales.
- 1.1.8** Establecer los parámetros de selección y cumplimiento de actividades relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los proveedores.
- 1.1.9** Garantizar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección sobre seguridad y salud en el trabajo a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del sistema.
- 1.1.10** Establecer y gestionar las acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de los incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo.

Plan Institucional de Capacitación. (PIC)

Objetivo General:

Orientar la capacitación y formación de los servidores del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, hacia el desarrollo de sus capacidades, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el crecimiento profesional de los servidores públicos y consecuentemente se genere una evolución y crecimiento institucional.

Objetivo Estratégico.

Este objetivo estratégico se encuentra enfocado en la materialización del PEI, enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

La formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados serán la ruta para un óptimo rendimiento.

Objetivos Específicos:

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación con el fin de atender oportuna y eficazmente las exigencias tanto internas como del medio externo, cerrar brechas y minimizar falencias en el desarrollo de las competencias laborales.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos de la entidad, con el fin de contribuir al desarrollo eficiente de las metas institucionales en el periodo.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales que respondan a las necesidades de los requerimientos establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de los programas de Inducción.
- Reorientar la integración de los servidores a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el estado de funciones al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, por medio del programa de Reinducción, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con el IDEA.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

OBJETIVO.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, tiene por objeto, establecer estrategias de proyección de las vacancias de la Planta de Personal y la posible provisión del talento

humano durante la vigencia 2023, con el fin de que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia pueda reconocer cuales son las necesidades reales de la planta de personal, orientando la gestión del talento humano como una estrategia de planeación institucional que permite establecer cuáles son las plazas de empleos vacantes y que recursos técnicos se necesitan para efectuar la provisión de los empleos a fin de garantizar la efectiva prestación del servicio.

Se busca que este plan gerencie el talento humano a través de la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los funcionarios de la Entidad en la medida que permite a la Alta dirección tomar decisiones basados en el mérito, el acatamiento de la normatividad del servicio público, los derechos preferenciales, así como las oportunidades para el ascenso, encargo y/o comisión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar las acciones necesarias para culminar la provisión de los empleos vacantes que de acuerdo con la normatividad deben ser provisto de acuerdo con el Sistema de Mérito de la administración pública colombiana, para reafirmar a través del mandato constitucional, el establecimiento del recurso humano competente siguiendo el marco de la Ley general de Carrera Administrativa.
- Gestionar estrategias que permitan garantizar una adecuada planeación del proceso de provisión del recurso humano, que garantice la identificación de necesidades de la planta con respecto al marco de procesos de cada equipo de trabajo, así como la cuantificación de las situaciones administrativas que se vayan presentado, lo que evite que se afecte la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas en cada una de las dependencias del IDEA.

Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Realizar con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, el plan de acción del autodiagnóstico de las Dimensiones del Talento Humano.
- Enfocar las actividades de cada uno de los planes de Gestión Humana a las Rutas de Creación de Valor del MIPG.
- Realizar un seguimiento constante del plan de acción.

8. Evaluación del Plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

Sistema de Gestión de Calidad.

De acuerdo con los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación de cada vigencia y el Plan Estratégico Institucional, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Esta Herramienta está creada para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. Los resultados obtenidos de esta medición facilitan la identificación del avance de los planes de acción e ítems de cumplimiento del MIPG, en los que debemos hacer énfasis para la adecuada gestión del Talento Humano.

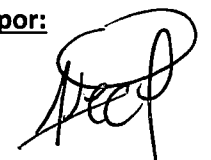
Elaborado y Presentado por Grupo de la Dirección Gestión Humana.

Revisado por:



MANUELA CARDENAS RENGIFO
Director de Gestión Humana (E)

Aprobado por:



JULIÁN SANTIAGO VÁSQUEZ ROLDÁN
Gerente General



JUAN FERNANDO ECHANDÍA B.
Subgerente Administrativo