

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2024

EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CEJA E.S.P

SEBASTIAN ARBOLEDA CARDONA
GERENTE

YOLANDA VALLEJO TOBON
DIRECTORA ADMINISTRATIVA



LA CEJA NUESTRO
COMPROMISO
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



SC-CER731026



SA-CER731029



OS-CER731030



Nit: 811.009.329-0
Telefono: 604 553 77-88
Punto CIEM – Calle 20 # 22 – 05
Email: esplaceja@eppdelaceja.gov.co
www.eppdelaceja.gov.co
f t i y | @eppdelaceja

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los Servidores Públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. estableciendo una cultura basada en el crecimiento, la productividad y el desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Así bien, la dirección Administrativa desde el área de Bienestar Integral define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad. Lo anterior, apalancado en la gestión realizada por el Comité de Bienestar Integral.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; 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.

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración e interiorización que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo que supone un reto para la Entidad en seguir fortaleciendo y consolidando la calidad de vida de sus Servidores Públicos.

3. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P., es una empresa industrial y comercial del estado del orden municipal, con autonomía administrativa, presupuestal y financiera, encargada de prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, creada mediante Acuerdo No. 032 de 1996 y regida por los estatutos adoptados bajo Acuerdo de Junta Directiva No. 009 de 04 de junio de 2004, de conformidad a lo establecido en la Ley 142 de 1994.

El Presente Plan estratégico está constituido por los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su Dimensión de Talento Humano, Priorizando algunos de los principios básicos como son:

- Orientación a resultados
- Articulación Institucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basada en evidencias

- Aprendizaje e innovación
- Enaltecimiento al servidor Público
- Compromiso
- Mejoramiento continuo

3.1 MISIÓN:

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. presta los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en la zona urbana, y en la zona rural el servicio de aseo. Además del servicio complementario de análisis de aguas a diferentes municipios, acueductos veredales y particulares, buscando siempre entregar un servicio oportuno, continuo y de calidad que contribuya con la sostenibilidad ambiental y responsabilidad social en pro de una mejor calidad de vida de nuestros empleados y usuarios.

3.2 VISIÓN

Proyectar a Empresas Públicas de La Ceja E.S.P como una de las empresas líderes en la prestación de los servicios públicos domiciliarios en el departamento de Antioquia, reconocida por sus buenas prácticas, sentido de pertenencia de sus empleados e innovación en sus procesos. Además de realizar la inversión en proyectos estratégicos que posibiliten el crecimiento y desarrollo del municipio de La Ceja de manera sostenible. Buscando siempre la satisfacción permanente de nuestros empleados y usuarios.

3.3 VALORES CORPORATIVOS

- Servicio
- Respeto
- Honestidad
- Responsabilidad
- Calidad
- Diligencia
- Justicia
- Compromiso
- Austeridad
- Comunicación
- Transparencia
- Celeridad



3.4 POLITICA

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. desarrollará acciones encaminadas a elevar los estándares de calidad, proporcionando los recursos necesarios para desarrollar los procesos, proyectos y actividades enmarcadas en su objeto misional de manera eficiente, cumpliendo la normatividad legal a través del SIG, implementando acciones que permitan garantizar las mejores condiciones laborales y de bienestar de todos sus empleados. Así como generar conciencia y acciones en la mitigación de impactos ambientales y el uso racional y eficiente de los recursos naturales, bajo los parámetros de responsabilidad social empresarial, mejorando las condiciones de nuestro entorno que contribuyan a la satisfacción permanente de nuestros usuarios.

4. OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con la estrategia institucional de la Entidad.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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 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 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.
- 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 la Entidad.



- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, a través de actividades que satisfagan sus necesidades.

5. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

Las unidades de personal formularán los planes y programas para lograr los objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta las necesidades y lineamientos de la función pública. Por lo anterior, Empresas Públicas de La Ceja E.S.P adopta para la vigencia 2022, el Plan Estratégico de Talento Humano, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000.	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 909 de 2004 Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el

	mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
LEY 1010 del 23 de enero 2006	Medias para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos sen el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus Decretos reglamentarios	Por la cual se dictan 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.
Ley 1221 del 16 de Julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el



	Trabajo).
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional.
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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualice el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan 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.
Ley 1857 del 26 de Julio de 2017	Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia, para adicionar y complementar las medidas de protección.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
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 Rema Ejecutiva colombiana.
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 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, 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
Decreto 816 de 2018	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015 en relación con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
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.
Resolución 3546 de 2018	Regula las practicas laborales
Ley 1952 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.
Ley 2013 2019	Por el cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.



Resolución 04 de 2020

Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación
- Otras Acciones

7. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente aplica a servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, Trabajadores Oficiales y contratistas; de acuerdo con la normatividad establecida

8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del 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.

8.2 Caracterización de la población

A través de la Matriz de Caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P como el principal insumo para la administración del talento humano.

8.3 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global:

CLASIFICACION GENERAL	
Libre nombramiento y remoción	28
Trabajadores oficiales	115

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	10
Asesor	2
Profesional	16
Técnico	23
Asistencial	90

8.4 Resultados de mediciones adelantadas

8.4.1 Batería Psicosocial

Se Adoptan los dos cuestionarios sugeridos por el Ministerio de Trabajo según los cargos, evaluaron factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (formas A y B). La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura; la segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operativos.

PUNTAJE TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
23,5	
RIESGO BAJO	

A partir de la tabulación los cuestionarios proporcionaron las siguientes valoraciones:

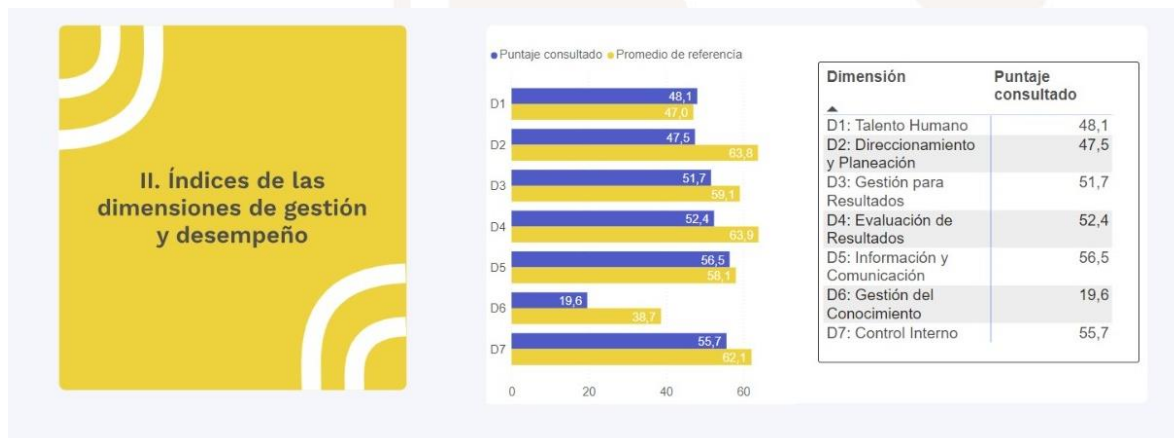
11.1.1 Resultados a nivel global en los factores intralaboral y extralaboral.

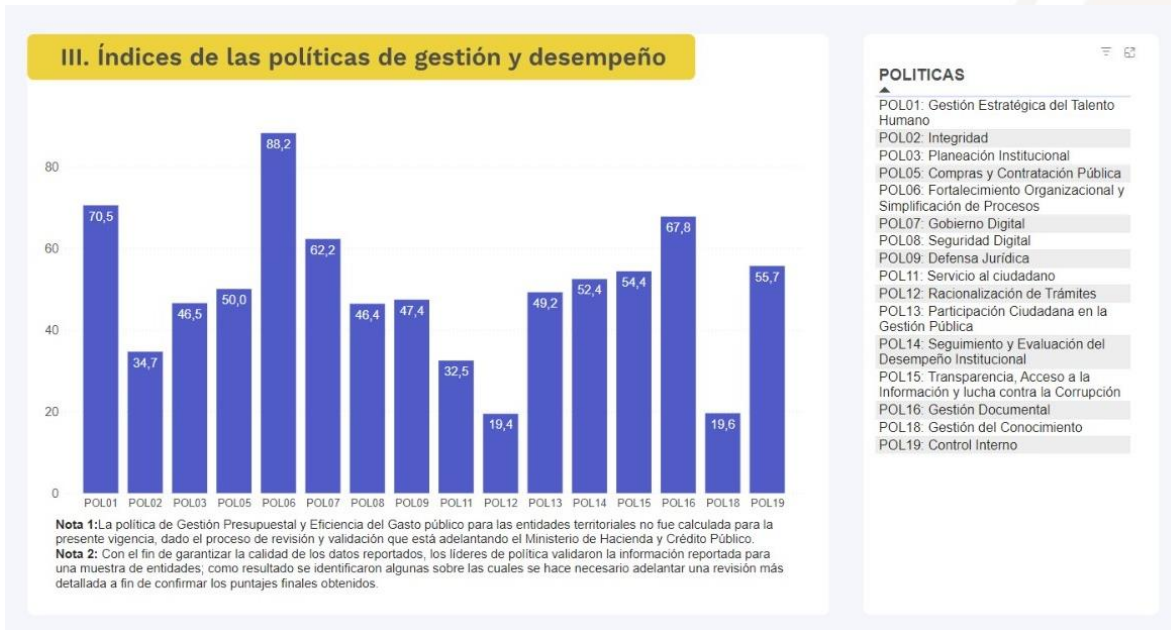
NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO	
INTRALABORAL	EXTRALABORAL
26.5	13,8
RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO

8.4.2 FURAG

Establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. Que arrojan insumos para el mejoramiento continuo en materia de Talento humano para la entidad.

El siguiente es el resultado de la medición de 2023 referente a la dimensión de Talento Humano.





9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Comité de Bienestar Laboral, 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:

9.1 Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos. (Anexo)

Vincular servidores públicos competentes, adelantando los procedimientos internos y normativos acordes a cada tipo de empleo. Así como 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 la Entidad.

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P, al 30 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

CLASIFICACION GENERAL	
Libre nombramiento y remoción	28
Trabajadores oficiales	110
Vacantes	5

Al 30 de diciembre se encuentran vacantes 5 empleos en la clasificación de Trabajadores oficiales.

9.2 Plan de bienestar e incentivos (Anexo)

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Actividades Pre pensionados
- Estrategia Salario Emocional
- Actividades Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, socialización del Reglamento Interno de Trabajo, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Estrategia de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

9.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo)

Ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Empresa Públicas de La Ceja E.S.P, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

9.4 Plan institucional de Capacitación (Anexo)

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

9.5 Otras Acciones

9.5.1 Clima organizacional y transformación cultural

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

9.5.2 Gestión del cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

9.5.3 Gestión del desempeño laboral

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

9.5.4 Movilidad

En la entidad se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se pueden realizar el proceso de encargos en empleos libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

9.5.5 Política de integridad

El Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

9.5.6 Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la

entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores

9.5.7 Retiro

Para las personas que se desvinculen por pensión, la Entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre -pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes quedan vinculados.

10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2022 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro

NOMBRE	DESCRIPCION	INDICADOR
Proveer las vacantes definitivas	Estudio de Hoja de Vida, Verificación con manual de funciones y competencias, de acuerdo con la norma	Nº de hojas de vida revisadas Nº de nombramientos realizados
Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia posterior a la posesión	Revisión de las hojas de vida, solicitud de a las entidades públicas, privadas y establecimientos educativos, recepción del oficio y firma de la secretaria de servicios en el formato del DAFP, si la información es cierta.	Nº Requisitos verificados Nº Personal Posesionado
Ingreso al SIGEP	Ingresar el funcionario al sistema	Nº ingresados al SIGEP Nº Personal Posesionado
Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	# Personal Posesionado
Concertación de compromisos	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	Nº Compromisos Realizados Nº Empleados de Carrera Administrativa
Capacitación	Dar cumplimiento al procedimiento de capacitación	Nº Actividades Realizadas Nº Actividades Programadas
Programas de Bienestar	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar	Nº Actividades Realizadas Nº Actividades Programadas



Estímulos e Incentivos	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar, estímulos e incentivos.	Nº Actividades Realizadas Nº Actividades Programadas
Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar cumplimiento al procedimiento de seguridad y salud en el Trabajo	Nº Actividades Realizadas Nº Actividades Programadas
Prejubilados	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar	Nº Actividades Realizadas Nº Actividades Programadas
Emisión de paz y salvo	Emisión de paz salvo una vez se verifique el cumplimiento previo de todos los	Adopción de Paz y salvo Unificado
Emisión de actos de desvinculación	Emitir de manera oportuna los debidos actos de desvinculación	Nº de Actos # Personas desvinculadas
Liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	Nº liquidaciones Realizadas Nº Personas retiradas
Archivo de la hoja de vida	Dar debido archivo a la hoja de vida del funcionario retirado	Nº Hojas de vida actualizadas# Hojas de vida

11. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos para evaluar la gestión estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- A. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano
- B. Sistema de Gestión Institucional
- C. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejora a que haya lugar.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
01					

