



E.S.E

BelloSalud

Calidez y humanización a tu servicio

***Plan Estratégico de
Talento Humano***

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional 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 colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño de cada uno de ellos.

Este plan 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, con la gestión del talento humano se propende realizar intervenciones 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”. Las cuales, 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.

Es así como la Subgerencia de Talento Humano, cada año define actividades en su plan 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.

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 que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica 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.

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.

MARCO LEGAL

Normatividad	Descripción	Proceso relacionado
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 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. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y Regular el Teletrabajo.	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 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el Uso de la bicicleta en el territorio Nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
Acuerdo 617 de 2018	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral Aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

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 Talento Humano	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)
Resolución 390 mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1567 diciembre 28 de 2018 plan de bienestar	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Bienestar.	Plan de Bienestar
Resolución 1568 diciembre 2018 Plan de Estímulo e Incentivos	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Estímulos e Incentivos del año 2019	Plan de Estímulo e Incentivos
Resolución 2553 agosto 6 de 2019 Jurisdicción Especial para la Paz plan de Capacitación	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Capacitación del año 2019.	Plan de Capacitación

ALCANCE

Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, oficiales, libre nombramiento y remoción, temporales, de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Entidad, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ 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 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.
- ✓ 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.
- ✓ Mantener la planta optima que requiere la ESE para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.
- ✓ Implementar un Plan de Capacitación, adecuado y con la finalidad de afianzar y ampliar los conocimientos de los servidores públicos para que así mismo respondan a las necesidades y facilite la labor misional de la entidad.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global de personal, como se observa en la siguiente tabla:

NUMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD			
Nivel	Planta global	Vacantes	Planta temporal
Directivo	006	0	0
Asesor	001	0	0
Profesional	086	0	0
Técnico	011	0	0
Asistencial	128	9	0
Trabajadores oficiales	007	0	0
TOTAL	239	10	0

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Área de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales con su última actualización del año 2023, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

PROCESO PLANEACIÓN DE RECURSO HUMANO

En la ESE Bellosalud, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP) su cumplimiento está a cargo de la Subgerencia de Talento Humano en coordinación con todo el nivel directivo de la entidad.

La Subgerencia de Talento Humano, adelanta la consecución de un sistema de información de personal automatizado que permita mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

El sistema de información o aplicativo, permitirá la administración de la planta de cargos, manteniendo actualizada la necesidad de cargos en cada uno de los procesos y la distribución de los mismos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como reubicaciones, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

El personal de nivel Directivo en coordinación con la Subgerencia de Talento Humano debe satisfacer las necesidades de personal de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

La Subgerencia de Talento Humano en coordinación con las demás dependencias realiza las reubicaciones administrativas de personal en la misma dependencia o entre ellas, obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, o por recomendación de salud ocupacional, y deberán contar con un estudio técnico previo cuando se requiera, donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

La Subgerencia de Talento Humano con acompañamiento del Subgerente Administrativo y Financiero, realizará los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y así mismo debe generar las propuestas u opciones al Gerente de la entidad. Los incrementos salariales anuales de la nueva vigencia deberán quedar fijados por Acuerdo.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalúe el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad. Dichos estudios deben ser coordinados por la Subgerencia de Talento Humano, con apoyo la Subgerencia Administrativa y Financiera, los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

Debemos identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de Gestión del recurso humano. Para adelantar la evaluación se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la Entidad. Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

Plan Institucional de capacitación PIC, enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la ESE Bellosalud, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en las actividades programadas. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional

y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Plan Institucional de vacantes El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- ✓ **La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa** se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- ✓ **La provisión definitiva** se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
- ✓ **Los empleos de libre nombramiento y remoción** cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Plan de Previsión de Recursos Humanos Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

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 Gobierno Nacional. 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.

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.

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.

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

Política de integridad La Subgerencia de Talento Humano es quien se encarga 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.

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, con nueva plataforma para el 2024, bajo la herramienta Safix.

Retiro Para las personas que se desvinculan por pensión o renuncia, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para prepensionados 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 continúan vinculados.

ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La ESE Bellosalud busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

RUTA	SUB – RUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Plan de emergencias Mediciones ambientales. Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros Control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Fútbol o fútbol de salón Torneos, Tenis de mesa etc. Capacitaciones en artes y/o artesanías Día de la familia	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Licencia de Paternidad y maternidad Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

		Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio Lectura y cultura en familia	
RUTA DEL CRECIMIENTO	Ruta para implementar una cultura del liderazgo	Programas de incentivos Medición de clima organizacional	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad Cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente. Generar una medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad	Evaluación del Desempeño
	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad. Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el	Código de Integridad Administración de Personal

		manual de funciones y sus actualizaciones Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP y se sensibilizará a los colaboradores sobre la actualización de la información. Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de desarrollar acciones para mitigarlos	SIGEP Administración de Personal

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan ((Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará al cierre de la actual vigencia y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 85%.

Promedio ponderado: 85%

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte de los grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación Organizacional. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0, sobre un máximo de 5,0.

Índice de satisfacción: 4,0

Por otra parte, se cuenta con el mecanismo de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son: el FURAG – MIPG

MODIFICACIONES

Versión	Fecha	Razón
00	31 de enero de 2021	Elaboración Plan Institucional de Capacitaciones
01	31 de enero de 2022	Actualización para vigencia 2022
02	31 de enero de 2023	Actualización para vigencia 2023
03	31 de enero de 2024	Actualización para vigencia 2024

APROBACIÓN.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Subgerencia Talento Humano	Subgerencia Talento Humano	Gerente



JEILER MOSQUERA ASPRILLA
Subgerente de Talento Humano